

GUÍA^{de} ORIENTACIÓN VOCACIONAL^{en}

CENTROS DE REHABILITACIÓN LABORAL

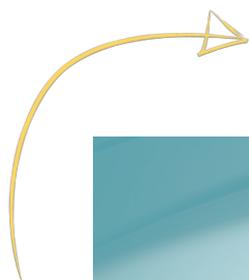


UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo

"El Fondo Social Europeo Invierte en tu futuro"



**Comunidad
de Madrid**



Grupo de Trabajo de Terapeutas Ocupacionales de los Centros de Rehabilitación Laboral de la Comunidad de Madrid



UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
"El Fondo Social Europeo Invierte en tu futuro"



Dirección General de Atención a Personas con Discapacidad
CONSEJERÍA DE FAMILIA, JUVENTUD Y POLÍTICA SOCIAL



Maquetación y diseño realizados en el taller de diseño del Centro de Rehabilitación laboral de Arganzuela. Concertado con la Consejería de Familia, Juventud y Política Social de la Comunidad de Madrid, 2021.

Fundación El Buen Samaritano.



> ÍNDICE

> 1. PRESENTACIÓN / PRÓLOGO

> 2. INTRODUCCIÓN..

> 3. ITINERARIO

> 4. COMPONENTES DE LA ORIENTACIÓN VOCACIONAL

4.1. LA HISTORIA OCUPACIONAL

4.2. MOTIVACIÓN

4.3. AUTOCONOCIMIENTO DE COMPETENCIAS PROFESIONALES Y PERSONALES

4.4. CONOCIMIENTO DEL MERCADO LABORAL Y FORMATIVO. PERFILES

4.5. TÉCNICAS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO

> 5. CONCLUSIONES

> 6. ANEXOS

> 7. GLOSARIO

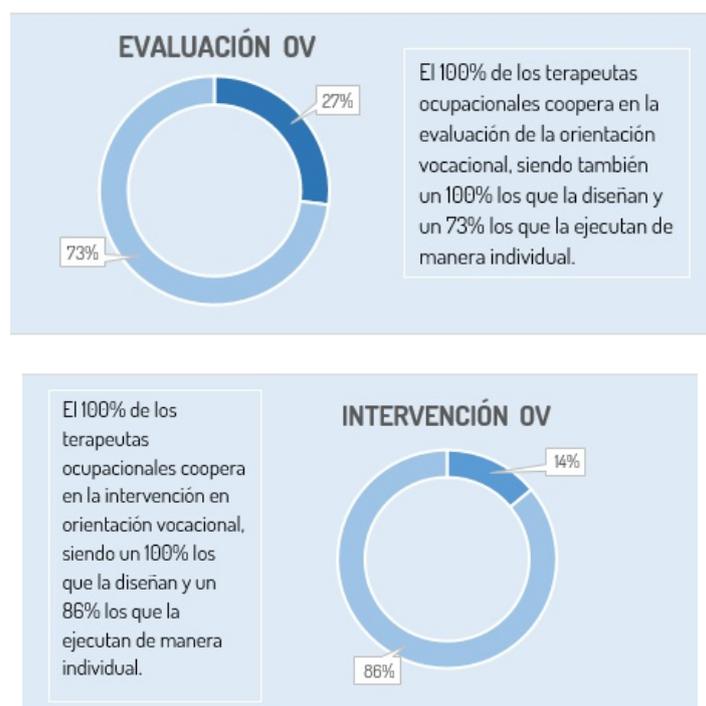
> 8. BIBLIOGRAFÍA

> 9. AUTORES

> 1. PRESENTACIÓN/PRÓLOGO

Desde la creación de la Red Pública de Atención Social a Personas con Enfermedad Mental Grave y Duradera de la Consejería de Familia, Juventud y Política Social de la Comunidad de Madrid (Decreto 122/1997, de 2 de octubre, BOCM de 9 de octubre de 1997), se han realizado reuniones de trabajo entre los diferentes profesionales que forman parte de dichos recursos. En el caso del grupo de trabajo de Terapeutas Ocupacionales de los Centros de Rehabilitación Laboral, y desde el encuadre de estas reuniones, en 2017 se finalizó el “Estudio sobre el papel del Terapeuta Ocupacional en los CRL en la Red de Atención Social a Personas con Enfermedad Mental Grave y Duradera de la Comunidad de Madrid”. Dicho estudio tenía la finalidad de informar de las funciones que a día de hoy se realizan en los distintos centros en las fases de evaluación, intervención y otros procesos y cuantificar el grado de participación del Terapeuta Ocupacional. Según los resultados obtenidos, sus principales funciones se centran en las áreas de orientación vocacional, actividades de la vida diaria, ocio, competencias para búsqueda activa de empleo, seguimiento formativo y voluntariado.

Se puede observar que la figura del terapeuta ocupacional es clave tanto en la evaluación como en la intervención del proceso de orientación vocacional. El 100% de los terapeutas ocupacionales realizan ambos diseños, el 73% lleva a cabo la evaluación y el 86% ejecuta la intervención. Estos resultados se pueden ver en el siguiente gráfico.



Tras estos resultados, dicho grupo de trabajo planteó continuar con la elaboración de una Guía de Orientación Vocacional en CRL, que sirviera como una herramienta de trabajo para profesionales que trabajan la Orientación Vocacional en este u otros ámbitos.

> 2.INTRODUCCIÓN

Los Centros de Rehabilitación Laboral (en adelante CRL) de la Red de Atención Social a Personas con Enfermedad Mental Grave y Duradera de la Comunidad de Madrid, se conciben como un recurso social específico cuyo objetivo fundamental es favorecer la rehabilitación vocacional y laboral de personas con Trastorno Mental Grave (TMG) que propicie su integración laboral tanto en empleo ordinario, en fórmulas de empleo protegido (Centros Especiales de Empleo, empresas de inserción) o a través de distintas modalidades de autoempleo. (Pliego de prescripciones técnicas que han de regir en el acuerdo marco para la contratación en la modalidad de concierto, de “centros de rehabilitación laboral para personas con enfermedad mental grave y duradera en las distintas zonas de la comunidad de Madrid”, Julio 2017).

Para ello, en estos recursos se implementan programas individualizados cuyas áreas de intervención favorezcan la autonomía personal y el aprendizaje, adquisición o recuperación de los conocimientos, habilidades y hábitos necesarios para acceder y mantenerse en el mercado laboral. Estas áreas de intervención son las siguientes:

- > Evaluación funcional vocacional-laboral.
- > Orientación vocacional.
- > Entrenamiento en hábitos básicos de trabajo.
- > Entrenamiento en habilidades de ajuste laboral.
- > Apoyo a la Formación profesional.
- > Entrenamiento en habilidades de búsqueda de empleo.
- > Apoyo a la inserción laboral y seguimiento.

En esta guía nos centraremos en la orientación vocacional, puesto que es un área de intervención básica y transversal en la inserción laboral. Se desarrollarán todas las fases que componen este proceso tan amplio, complejo y dinámico.

La Orientación Vocacional es un proceso que tiene como objetivo despertar intereses vocacionales, ajustar dichos intereses a la competencia laboral de la persona y a las necesidades del mercado de trabajo. El primer paso de la rehabilitación vocacional es la elección de un interés realista que permita al sujeto alcanzar su meta laboral. (Galilea, 2001, referenciando a Anthony y cols., 1984).

Según la misma autora, el objetivo de la orientación vocacional, es ajustar las expectativas laborales de la persona, teniendo en cuenta sus intereses vocacionales, sus preferencias, habilidades y conocimientos, así como las demandas del mercado laboral.

La Orientación Vocacional, es un proceso dinámico que se prolonga a lo largo de toda la vida. En



su transcurso la persona explora tanto el ambiente (diferentes actividades u ocupaciones, mercado laboral,...) como sus propias competencias para adaptarse a las exigencias del mismo, y de sus propios estándares personales al respecto. En la medida en la que entrena y desarrolla dichas competencias, e incrementando el conocimiento sobre las características del contexto, irá adquiriendo mayor competencia sobre su desempeño. El resultado del proceso será el logro que implica que la persona tenga claro lo que quiere hacer de forma ajustada a sus competencias y características del contexto, consiguiendo su mayor nivel de participación social y comunitaria. Pero este nivel de logro, no implica el final del proceso. Desde la rehabilitación laboral se contempla el desarrollo profesional, entendido como un proceso constante en el que la persona siempre puede mejorar su situación laboral o ajustarse a nuevas circunstancias.

Por todo esto, dentro de la orientación vocacional es importante tener en cuenta la volición de la persona, determinada por su sistema de valores, su sentido de capacidad personal y autoeficacia y sus intereses personales.

También es importante tener en cuenta en qué medida los roles que configuran la identidad de la persona influirán sobre su orientación vocacional, al igual que sus destrezas o competencias, y todo ello teniendo en cuenta la interacción con el ambiente tanto físico, social y espiritual, en el que se desempeña (Kielhofner, 2004).

A lo largo de la guía se desarrolla cómo tener en cuenta estos componentes dentro del proceso de orientación vocacional.





> OBJETIVOS DE LA GUÍA

- > Disponer de una guía de Orientación Vocacional para profesionales que trabajen en este u otros ámbitos.
- > Compartir herramientas de trabajo en relación a la Orientación Vocacional.
- > Dar a conocer cómo es el proceso de orientación en CRL

> ESTRUCTURA DE LA GUÍA

Para estructurar el contenido de la guía se ha tenido en cuenta tanto el proceso habitual de la orientación vocacional en los CRL, como la estructura con la que se expone este proceso en el Cuaderno Técnico de Servicios Sociales (B.O.C.M., 2001), aunque se entiende que el proceso de orientación vocacional para cada persona es individualizado y no siempre sigue la misma secuencia. Dentro de cada apartado, se ha incluido una definición sobre el tema principal, la fundamentación respecto a la importancia de ese tema para la integración laboral, cómo evaluar y las herramientas y estrategias a utilizar desde los espacios propios de intervención en los CRL. Al final de la guía se incluye un glosario sobre los principales conceptos que se abordan en la misma, y un apartado de anexos, en el que se puede encontrar información y herramientas específicas a utilizar en el proceso de orientación vocacional.



> 3. ITINERARIO

> INTRODUCCIÓN

Un aspecto fundamental a considerar dentro de la orientación vocacional, es la empleabilidad, entendida como la capacidad de la persona para adaptarse a la oferta de empleo que viene dada por una adecuada gestión de los factores que inciden en ella, así como la conjunción de actitudes, intereses, motivaciones, conocimientos, formación y aptitudes que posicionan a la persona favorablemente ante el mercado laboral.

El diagnóstico de la empleabilidad y la motivación de las personas constituye un aspecto transversal. Este debe dirigirse a verificar la existencia de motivación o de motivadores para el empleo, ya que esto conduce a la realización de otras conductas intermedias que llevan a la inserción sociolaboral, y que condicionarán en buena medida la intervención a realizar.

En este sentido, es fundamental compaginar, complementar y mejorar periódicamente las competencias, habilidades, actitudes y aptitudes curriculares de la persona mediante acciones formativas, voluntariado, prácticas laborales y/o no laborales, con el fin de aumentar su grado de empleabilidad para conseguir la inserción sociolaboral de la misma. Entre otras cosas estas acciones estarán influidas en base a que la inserción sea por cuenta propia o por cuenta ajena.

> DEFINICIÓN DE ITINERARIO Y PROCESO

El itinerario consiste en un plan de trabajo que se elabora a partir de las necesidades identificadas en el diagnóstico de la empleabilidad, y que establece los objetivos a alcanzar, los resultados esperados y las acciones a desarrollar. Este itinerario, se corresponde con el Plan individualizado de rehabilitación laboral, en el caso de los CRL, y la orientación vocacional es el proceso dinámico que hay que tener en cuenta durante todas las fases del itinerario diseñado.

En el plan de trabajo tendremos en cuenta que la persona es la protagonista de la acción, y debe participar activamente en el diseño de su propio itinerario. Los profesionales deben promover la autonomía de la persona para que se haga responsable de su proceso de inserción sociolaboral, ayudándola a ajustar expectativas y prevenir situaciones de frustración ante la falta de resultados a corto plazo.

Las fases de dicho plan de trabajo serían:

- > En primer lugar, partiendo de las necesidades de la persona se establece qué es lo que quiere, cuáles son sus expectativas y qué espera obtener de la intervención.
- > Una vez realizado el diagnóstico, se plantean los objetivos de intervención que se priorizan en función de las necesidades concretas de la persona.
- > Todo este proceso se puede plasmar en un acuerdo o compromiso escrito entre el profesional y la persona, donde fijan los objetivos y resultados que se esperan alcanzar, las actividades a desarrollar y su posible temporalización, así como también los compromisos que asumen tanto la entidad que ofrece el servicio como la persona. Este compromiso escrito tendría los siguientes objetivos:

- >> Que la persona conozca e interiorice los compromisos que asume con la aceptación de su participación en un itinerario.
- >> Que el personal técnico cuente con una herramienta que facilite el acompañamiento de la persona así como el seguimiento y evaluación del plan de trabajo.

Además, el plan de trabajo deberá ser objeto de seguimiento y evaluación, para conocer el grado en el que están siendo alcanzados los objetivos de intervención. En este sentido, se recomienda la inclusión de cronogramas e indicadores de seguimiento.

Hay que tener en cuenta que la consecución de los objetivos establecidos en el plan de trabajo es responsabilidad de la persona contando para ello con la activa participación del personal técnico/a. En este sentido, la primera debe hacer suyo el proceso de inserción que se ha materializado en un plan de trabajo personalizado dirigido a la incorporación de habilidades y competencias para la mejora de su situación sociolaboral. El técnico, realiza una labor de acompañamiento del proceso, reforzando el cumplimiento de los objetivos pautados, y en su caso, adaptando y reorientando el plan de trabajo.

Para ello, el profesional debe procurar motivar a las personas beneficiarias mediante:

- > Una atención individualizada y personalizada, siempre fundamentada en una adecuada relación entre ambos, de confianza y que transmita seguridad y favorezca la complicidad y el compromiso. A través de esta atención individualizada, el profesional debe promover que la persona se responsabilice de manera progresiva de su proceso de inserción. En este sentido, parece adecuado transferir responsabilidades poco a poco para que se puedan incorporar.
- > Valorar los puntos fuertes de la persona, estableciendo objetivos de intervención a corto y medio plazo y devolviendo en positivo los logros alcanzados.
- > Adecuar los horarios de reuniones y encuentros para que no interfieran en la conciliación de la vida familiar y laboral de los usuarios.

Por otra parte, también habrá que tener en cuenta cómo la percepción de ayudas como Prestación por Hijo a Cargo (PHC), pensión no contributiva (PNC), renta mínima de inserción (RMI), renta activa de inserción (RAI) o prestación por desempleo, puedan interferir en el itinerario y vincularlas al cumplimiento de los objetivos de la persona.



> LA DERIVACIÓN COMO PARTE DEL ITINERARIO

El plan de trabajo elaborado por el recurso que se encuentra acompañando a la persona en su proceso de inserción, puede incluir actuaciones/ servicios que ella misma no ofrece. En este sentido, el plan de trabajo puede prever las derivaciones a realizar en el marco del itinerario, identificando las necesidades a cubrir y los recursos que ofrecen los servicios requeridos. La derivación a otros recursos y servicios, permite atender un amplio abanico de necesidades y realizar una atención especializada, adecuando los recursos existentes a las necesidades concretas de la persona beneficiaria. La derivación también implica la coordinación y complementariedad entre los diferentes recursos que ofrecen servicios relacionados con la inserción sociolaboral.

Es importante tener en cuenta, la previsión del momento en el que se materializa la derivación, que dependerá del cumplimiento de los objetivos por parte de la persona. En otras palabras, el plan de trabajo puede funcionar a modo de guión previo, pero no de carácter rígido o determinante, sino flexible y dinámico, que prevé una derivación que se materializará en el momento más adecuado u oportuno y que permite incorporar derivaciones no previstas inicialmente pero convenientes para la consecución de los objetivos fijados.

En este momento, el factor clave es la cualificación y especialización del personal técnico para identificar los recursos derivables y cuál es la secuencia óptima de derivación. Es una cuestión técnica, especializada, en la que los técnicos/as que van a derivar plantean prioridades con la persona y flexibilizan las demandas para atender a personas beneficiarias con problemáticas diversas.

Cabe distinguir dos tipos de derivación, desde el punto de vista del servicio o recurso que recibe a la persona:

A. Temporal o de ida y vuelta: es la que se produce en aquellos casos en los que la persona realiza una actividad en otro recurso, el ejemplo más habitual sería la formación. El acompañamiento y seguimiento del proceso de inserción lo sigue realizando la misma entidad que ha derivado.

B. Definitiva o de ida: cuando se advierte que las problemáticas de la persona no pueden ser cubiertas por la entidad que lo ha acogido y se procede a su derivación a otro recurso o servicio que se ocupa, a partir de ese momento, del acompañamiento y seguimiento del proceso de inserción.

La derivación se concibe, bajo este punto de vista, como el método mediante el cual se distribuye la atención de manera óptima y con un alto grado de especialización entre los diferentes recursos.

Por otra parte, las condiciones que debe tener la derivación son las siguientes:

- > La persona debe estar suficientemente informada de por qué y para qué se le deriva.
- > El técnico/a debe conocer de manera precisa los requisitos de acceso a los recursos y servicios donde se realiza la derivación. Para ello, debe contar con información sobre otros recursos especializados.

Además, tratándose de una derivación temporal deben preverse medidas de acompañamiento y seguimiento del usuario/a, que implica la motivación del usuario, la devolución realista de los logros alcanzados hasta el momento de la derivación, la realización del seguimiento una vez se ha derivado, etc. El cómo se realiza este acompañamiento y seguimiento puede ir desde la llamada telefónica o e-mail hasta el acompañamiento físico, lo que remite al componente de seguimiento y evaluación que se tratará más adelante.

> SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento se conceptualiza como un examen continuo o periódico de la manera en la que se está ejecutando el plan de trabajo. Se busca asegurar el cumplimiento del cronograma fijado y que los resultados esperados se conformen a los objetivos establecidos. Es decir, se trata de la comprobación o verificación de que la persona ha realizado las actividades propuestas para la adquisición de las habilidades y competencias necesarias que permitan mejorar o incrementar su grado de empleabilidad y por ende su situación sociolaboral.

El seguimiento es una labor del día a día del personal técnico/a (recogida de datos, observación directa, contactos telefónicos o por e-mail, entrevistas más o menos estructuradas) y se centra en los procesos y/o actividades que se desarrollan dentro del itinerario. Permite recoger información cualitativa (adquisición de habilidades y competencias del usuario) y sirve como medida de control sobre el cumplimiento de los compromisos que ha adquirido el usuario/a así como para la identificación de las dificultades que se pueden producir para reorientar y adaptar las actividades a las necesidades que puedan surgir en el proceso de inserción.

Los resultados del seguimiento, deben devolverse periódicamente al usuario para que este haga suyos los logros alcanzados y conozca la evolución de su plan de trabajo. El profesional realiza una labor de acompañamiento del proceso, reforzando el cumplimiento de los objetivos pautados, y en su caso, adaptando y reorientando el plan de trabajo.

La evaluación del plan de trabajo es continua para reorientar o adaptar las actividades, y final, como medida de la eficacia de los itinerarios, es decir, centrada en los resultados obtenidos.

Para realizar el seguimiento y evaluación final de la implementación del itinerario de inserción sociolaboral, el profesional puede utilizar las siguientes herramientas:

- > En la fase de seguimiento: contacto telefónico o vía e-mail, fichas y protocolos, observación directa, etc. Es importante incorporar información cualitativa respecto de las impresiones y el grado de satisfacción de la persona a lo largo de todo el proceso (cómo se “está sintiendo”).
- > En la fase de evaluación final: valoración del cumplimiento de objetivos a través de los indicadores que se hayan acordado con la persona previamente.



> 4.COMONENTES DE LA ORIENTACIÓN VOCACIONAL

4.1 EVALUACIÓN INICIAL: LA HISTORIA OCUPACIONAL

4.1.1 DEFINICIÓN Y FUNDAMENTACIÓN

La Historia Ocupacional es fundamental en el proceso de evaluación inicial en el que tratamos de averiguar lo que la persona quiere y necesita hacer; determinando qué es lo que puede hacer y qué es lo que ha hecho; identificar apoyos y barreras para su salud, bienestar y participación. (Occupational Therapy Practice Framework: Domain and Process Fourth Edition,2020).

La Historia ocupacional es una entrevista larga y detallada, útil para obtener una descripción cualitativa de la vida de la persona a nivel ocupacional. La entrevista se basa en la idea de que el estado ocupacional actual de una persona es el resultado del conjunto de experiencias e influencias ambientales a lo largo de su vida. Esa historia de vida permite pronosticar lo que podría suceder en el futuro (L. Moorehead y S. Cynkin, 1979).

La historia ocupacional nos permite conocer la identidad ocupacional de la persona, entendida como la imagen que uno tiene de sí mismo como ser ocupacional. Es dinámica, se va construyendo con la experiencia participando en ocupaciones significativas, teniendo conexiones sociales, adquiriendo roles y hábitos, teniendo control sobre las elecciones que hacemos y aceptando responsabilidades y compromisos. (Kielhofner, 2004).

En conclusión, podemos decir que, el producto de la orientación vocacional es la identidad ocupacional que una persona ha adquirido cuando ha integrado sus distintas identificaciones, y sabe qué es, lo que necesita, lo que quiere hacer, de qué manera y en qué contexto. (Sánchez, 2012)..

4.1.2 EVALUACIÓN E INTERVENCIÓN

Contenidos de la entrevista:

-> **Roles ocupacionales:** Conjunto de comportamientos esperados por la sociedad y moldeados por la cultura y el contexto (Marco de trabajo) (rol del trabajador, estudiante, amo/

a de casa, voluntario, proveedor de cuidados, miembro de familia, amigo, aficionado, participante en organizaciones, miembro activo de grupo religioso (Ref listado de roles). La evaluación de los roles ocupacionales incluye recabar información sobre la historia formativo laboral de la persona, además del resto de roles en los que haya participado, esté participando en la actualidad y desee participar en el futuro. Hay roles que pueden influir positiva o negativamente en el desarrollo de la formación o el empleo.



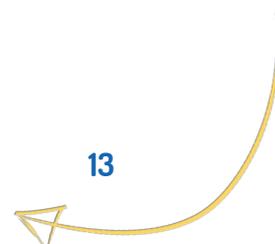
[https://www.moho.uic.edu/resources/files/AISLADO%20LISTADO%20DE%20ROL ES_RC_11.26.07.pdf](https://www.moho.uic.edu/resources/files/AISLADO%20LISTADO%20DE%20ROL%20ES_RC_11.26.07.pdf)

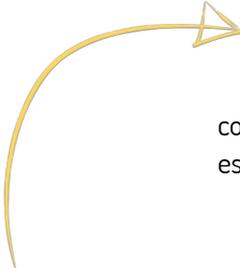
-> **Intereses, valores y objetivos:** los intereses reflejan tanto disposiciones naturales como gustos adquiridos. Los valores implican todo lo que uno ve como lo que vale la pena hacer, cómo cree uno que se debería desempeñar y qué metas o aspiraciones tiene. Se incluye recabar información sobre intereses formativos o laborales (sectores de interés, tipo de trabajos o formación, etc-), qué es lo que le gusta de esa formación o trabajo, tipos de empleos que descarta y conocer los motivos, así como condiciones laborales deseadas o esperadas.

-> **Percepción de habilidades y asunción de responsabilidad:** es importante conocer la creencia que las personas presentan sobre su efectividad, incluyendo el conocimiento de las habilidades, anticipación de y actitud hacia el propio presente y capacidades potenciales, y la percepción de sí mismo sobre el control de su propio comportamiento y cómo lo hace y logra los resultados de comportamiento deseado (Kielhofner, 2004). La capacidad de desempeño refiere tanto al componente objetivo, correspondiente al interjuego de los sistemas internos posteriormente mencionados, como al componente subjetivo, o apreciación personal del cuerpo en relación al ambiente, y en relación a los procesos internos y los cambios.

-> **Influencia del contexto:** El medio ambiente influye en la participación ocupacional mediante: a) el suministro de oportunidades para el desempeño ocupacional, y b) la presión que significa reclutar o requerir una conducta concreta. Los ambientes simultáneamente estimulan y demandan respecto a los comportamientos ocupacionales (Kielhofner, 2004).

-> **Organización de rutinas de la vida diaria:** Los hábitos permiten que el desempeño se desarrolle de manera automática y determinan la organización del funcionamiento





cotidiano. Se reflejan en desempeño en actividades de rutina, usos típicos del tiempo, y estilos de comportamiento. (Kielhofner, 2004)

4.1.3 HERRAMIENTAS



<https://www.moho.uic.edu/products.aspx?type=assessments>

- Entrevista semiestructurada diseñada teniendo en cuenta los contenidos mencionados.
- OCAIRS ()
- OPHI II (REF) ()
- Entrevista del rol del trabajador (WRI) ()
- Escala de impacto ambiental para el trabajo (WEIS)
- Listado de roles (ver enlace en apartado 4.1.2)

4.2 MOTIVACIÓN

4.2.1 DEFINICIÓN Y FUNDAMENTACIÓN

La **motivación**, desde un enfoque general, hace referencia a la fuerza o impulso de los sujetos hacia la acción, permite explicar el porqué de la conducta y comprende la iniciación, la orientación, el nivel de esfuerzo desarrollado y la persistencia a lo largo del tiempo (Pereda, 2008).

En relación a la **motivación laboral**, se considera necesario exponer cómo se entienden las actividades productivas: “Conjunto de actividades humanas, en las que la persona aporta sus intereses, capacidades y conocimientos, y en las que mediante el uso de los recursos disponibles del entorno, permite obtener o prestar ciertos productos, bienes y/o servicios. Con la ejecución de dichas actividades, la persona obtiene algún tipo de compensación material, psicológica y/o social.” (Sánchez y Romero, 2006).

Si contemplamos ambos conceptos, motivación y actividades productivas, y según el Cuestionario de Motivación para el Trabajo de Colis, Coy, Galilea, López, & Pascual (2001), la motivación laboral viene determinada por una serie de factores como:

- Satisfacción laboral
- Integración en el entorno laboral
- Aceptación social y desempeño social
- Habilidades laborales
- Autoestima
- Percepción de apoyo familiar

•> Asertividad laboral

Asimismo, López (2010), destaca estos beneficios del trabajo que consideramos que influyen en la motivación laboral: por una parte, como actividad en sí misma supone un estímulo cognitivo, aporta estructura a la vida cotidiana y facilita el establecimiento de relaciones sociales; por otra parte, es una fuente de ingresos económicos y garantía de un papel social activo, lo cual supone un papel relevante en cuanto al sentimiento de valoración social e incremento de la autoestima.

Cabe destacar, de estos beneficios, la significación social, entendida como el deseo de ser reconocido por otros, siendo ésta una de las principales motivaciones del ser humano. Las actividades productivas son un medio de inclusión social, de crear y mantener nuevas relaciones sociales y disfrute de tiempo libre gracias al equilibrio ocupacional al que contribuye. Colis (2001), plantea que gracias al desempeño de un trabajo, la persona puede adquirir un rol social (rol de trabajador), por encima de su propia discapacidad o enfermedad, “el trabajo genera conductas que el propio individuo reconoce como pertenecientes al grupo, conductas similares a las que la sociedad reconoce como propias, hábitos que identifican al sujeto como integrante de esa sociedad” (Galilea, y Colis, 1997).

De forma más concreta, dentro de la motivación hacia el empleo se encuentran (Sánchez, 2012):

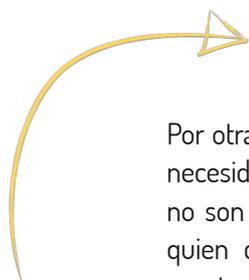
- > Las expectativas laborales, entendidas como la predisposición a aceptar la inserción laboral en diferentes tipos de profesiones, tipos de jornadas o turnos, mayores o menores desplazamientos, tipo de remuneración, disponibilidad hacia la formación, atención pública.
- > La percepción que tiene cada una de las personas sobre las ventajas e inconvenientes de su actual situación y de una situación laboral activa.
- > Las perspectivas de futuro más inmediatas, qué cambios le sucederían con la inserción laboral en el ámbito personal, familiar, social y con relación a la enfermedad, así como su elección entre un trabajo remunerado o una pensión.

A la hora de abordar el tema de la motivación en el empleo, es necesario considerar los diferentes tipos de motivación que se consideran habitualmente, bien desde el ámbito ocupacional y psicológico o bien desde el enfoque del trabajo (motivación intrínseca y motivación extrínseca).

Tanto la motivación intrínseca, como la motivación extrínseca van a determinar el grado de satisfacción que la persona pueda tener a lo largo de su vida laboral, influyendo en su disposición para acceder y mantener un empleo.

Desde la perspectiva del Modelo de Ocupación Humana entendemos como **motivación intrínseca** aquellos aspectos relacionados con el sistema volitivo que incluye:

- > Intereses de la persona
- > Valores que adquiere a través de su desarrollo
- > Sentido de causalidad personal (entendido como la percepción que tiene la persona respecto de sus propias competencias y el sentido de control sobre las mismas)



Por otra parte, la **motivación extrínseca**, desde el enfoque del ámbito del trabajo, “se activa por necesidades, valores, metas y cogniciones desarrolladas a partir de aspectos motivacionales que no son propios de la actividad laboral que realiza la persona para conseguirlos. Es la empresa quien controla las estrategias de motivación como el dinero, la estabilidad en el empleo, oportunidades de ascenso y promoción, condiciones físicas de trabajo, participación en la toma de decisiones respecto al propio puesto de trabajo y ambiente social del trabajo”. (Salanova, Hontangas y Peiró, 1996)

A lo largo del proceso de socialización, la persona dota de significado el rol profesional (Kielhofner, 2004), desarrollando una serie de intereses respecto a las diferentes actividades laborales, adquiriendo unos valores determinados influidos desde el contexto familiar y educativo; a la vez la persona desarrolla una serie de competencias y construye un sentido de capacidad personal y autoeficacia, que determinará su disposición para incorporarse a una actividad productiva y mantenerla. Cabe mencionar también, que la motivación intrínseca en determinados casos puede verse influenciada por la propia sintomatología derivada de los diagnósticos vinculados a los trastornos psicosociales.

El desarrollo del rol profesional dará lugar al grado de madurez ocupacional que determina la motivación que pueda tener la persona para incorporarse al mundo laboral. Sánchez (2012) plantea el concepto de madurez ocupacional entendida como el proceso de conocimientos, opiniones y expectativas generales del mundo laboral, que debe ir produciendo un ajuste de las preferencias laborales manifestadas por la persona en función de las propias aptitudes y actitudes, así como acercamientos formativo-laborales u ocupacionales hacia esas preferencias. También se incluye el desarrollo de responsabilidades ocupacionales y roles (el rol de trabajador o persona productiva), así como el lugar de control interno o externo de su historia ocupacional y expectativas futuras. El concepto de madurez ocupacional es un proceso complejo en el que intervienen multitud de agentes y factores (familia, necesidades económicas, acceso a recursos formativo-laborales, ayuda de instituciones, experiencias, etc.).

4.2.2. EVALUACIÓN-INTERVENCIÓN

En los CRLs, según Colis, Galilea, Carreras, Cornide, Fernández, Molinero (2010), el profesional tiene una doble función respecto a la motivación hacia el trabajo, “identificar los factores que mueven al usuario hacia el futuro empleo, y estimular y dirigir a la persona hacia un objetivo laboral basado en elecciones reales”.

Las herramientas para evaluar y las estrategias de intervención que se utilizan en los diferentes CRLs para incrementar la motivación para acceder y mantener un empleo, se utilizan y desarrollan en los diferentes espacios de intervención de dicho recurso:

> ATENCIONES INDIVIDUALES

En las entrevistas de evaluación con cada uno de los profesionales del recurso, la persona aportará información sobre los principales motivos por los que quiere acceder y mantener un empleo. Colis, Galilea, Carreras, Cornide, Fernández, Molinero (2010), plantean que es necesario considerar:

- > La motivación laboral expresada por la persona
- > La motivación orientada hacia un objetivo laboral (áreas laborales, condiciones, plazos, etc.)
- > La motivación percibida por el profesional, distinguiendo entre el deseo de estar ocupado o ser empleable
- > Los acercamientos formativos y laborales
- > El conocimiento y la relación de la persona con el mundo laboral
- > La situación económica de la persona
- > El apoyo familiar o de otros miembros de su red social
- > Los intereses y preferencias vocacionales.

De forma específica, existe un Cuestionario de Motivación para el Trabajo de Colis, Coy, Galilea, López, & Pascual (2001), referido anteriormente, que poder emplear en estas entrevistas individuales para recabar información más precisa **(ANEXO 1)**.

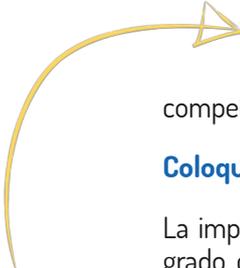
En la intervención es necesario llevar a cabo la planificación de objetivos y realizar un itinerario formativo laboral, así como mantener un seguimiento del mismo, para que la persona se sienta motivada mediante una proyección futura de su situación y la comprobación de los avances a corto y medio plazo. Dentro de la atención individual se pueden emplear estas estrategias de intervención para el aumento de la motivación laboral:

- > La identificación de necesidades personales que podrían ser cubiertas con el acceso y mantenimiento de un empleo
- > La exploración de momentos de logro a lo largo de su historia formativo-laboral
- > La identificación de competencias transversales y profesionales
- > La adquisición de estrategias de afrontamiento ante situaciones de dificultad
- > El análisis de los beneficios del trabajo (pros y contras)
- > La identificación y puesta en marcha de estrategias que permitan incrementar la autonomía personal en otras áreas de funcionamiento ocupacional, que pueden aportar seguridad para el afrontamiento de tareas y situaciones laborales.

> ATENCIONES GRUPALES

Entrenamiento en asertividad laboral y coloquios de información social:

El desarrollo de habilidades de comunicación facilita que la persona se sienta motivada a participar en diferentes contextos sociales. De manera específica, el ámbito formativo-laboral requiere mayor exigencia que en ocasiones puede coartar la motivación de la persona hacia las relaciones con compañeros y/o superiores. En la medida en la que se va sintiendo más



competente para afrontar estas situaciones aumenta dicha motivación.

Coloquios laborales y búsqueda de empleo:

La implicación de la persona en su proceso de búsqueda de empleo será clave para valorar su grado de motivación hacia el trabajo; son también indicadores favorables el hecho de que la persona se haya inscrito previamente como demandante de empleo, la iniciativa para su inscripción en ofertas de trabajo, la correcta planificación de las tareas requeridas para la realización de estas acciones; el afrontamiento, planificación y observación de los requerimientos de la entrevista de trabajo, así como la suficiente argumentación en favor de su solvencia durante la misma.

El conocimiento de las características del mercado laboral, su normativa, los derechos laborales, las oportunidades de empleo, así como las estrategias de búsqueda y participación en procesos de selección y entrevistas laborales, aporta seguridad y aumenta el grado de motivación para afrontar el proceso de inserción laboral. No es de menor valor los beneficios de compartir conocimientos y experiencias con otros compañeros inmersos en el mismo proceso.

Espacios laborales:

-> Talleres rehabilitadores:

Los talleres prelaborales son espacios en los que se puede obtener información muy rica y precisa sobre la motivación de la persona para trabajar dentro de la fase de evaluación y seguimiento del proceso de intervención. La asistencia regular, el cumplimiento de horarios, la implicación en las tareas, el modo de relación con compañeros y supervisores, la disposición para asumir nuevos retos, son manifestaciones claves respecto a la motivación que pueda tener la persona para acceder al empleo. Pueden servir como estrategias de intervención dentro de estos talleres: la posibilidad de graduar y adaptar las actividades, de manera que la persona que inicialmente se sienta más ineficaz y con menor sentido de competencia puede ir experimentando cambios en estos aspectos, que contribuyan a aumentar progresivamente su motivación hacia el empleo.

Además, las características de estos talleres los habilitan como marco para la aplicación de estrategias de intervención particulares; así, permiten graduar y adaptar el número y tipo de actividades de forma que su realización progresiva propicie que el sujeto experimente un mayor sentido de la propia eficacia y la mejora de sus competencias, aspectos ambos que contribuyen al aumento de la motivación para el trabajo. La flexibilidad de estos espacios puede facilitar que la persona comience desde un nivel de exploración de actividades y del propio desempeño, graduando la exigencia y permitiendo un resultado exitoso. Progresivamente se pueden ir proponiendo actividades de mayor complejidad, con un desafío ajustado, que le hagan sentirse más eficaz y prevenir la desidia y monotonía, y así desarrolle su motivación hacia el dominio de la competencia.

Formación, prácticas no laborales, voluntariado:

La disposición de la persona para acceder a este tipo de actividades con un enfoque más formal y exigente, como un espacio de exploración y entrenamiento para el trabajo en sectores específicos relacionados con su perfil profesional, puede aportar información sobre su motivación para el empleo.

En relación a la intervención a través de esta metodología, cabe destacar que la posibilidad de desempeñar determinadas funciones propias de un puesto de trabajo en un ambiente de aprendizaje, permitirá a la persona conocer las características del puesto e incrementar sus competencias y sentido de autoeficacia. Esto puede contribuir positivamente a su motivación para

incorporarse a un trabajo de esas características o similares.

Empleo:

Teniendo en cuenta que la motivación hacia el empleo es un proceso dinámico que varía a lo largo del desempeño de un puesto de trabajo, incluso a lo largo de la trayectoria profesional de la persona, se hace necesario contemplar algunas estrategias de intervención para su mantenimiento e incremento en determinados momentos o circunstancias.

Realizar un seguimiento periódico, en el que la persona pueda expresar y analizar sus dificultades, permitirá diseñar acciones de afrontamiento que le permitan mantener un desempeño eficaz y desarrollar habilidades para afrontar situaciones complejas o dificultades en el trabajo, de forma cada vez más autónoma. Esto contribuirá al mantenimiento de su motivación hacia el empleo y regulará los momentos en los que ésta disminuya. En ocasiones habrá que considerar la posibilidad de incorporar nuevos retos para que la persona siga motivada en su puesto. Desde asumir más responsabilidades, hasta incrementar sus competencias con formación acorde al puesto.

Ocio y otras ocupaciones:

El abordaje de ocio y tiempo libre en CRLs tiene un doble beneficio como motivador para el empleo. Por una parte contribuye al equilibrio ocupacional ofreciendo un espacio de distensión y descanso de la propia actividad productiva y, en muchos casos, puede actuar como principal motivador en la medida en que la persona necesite ingresos para poder participar en sus actividades de interés.

Del mismo modo, el desarrollo de otro tipo de ocupaciones, concretamente de Actividades de la Vida Diaria Instrumentales (tareas del hogar, cuidado de otros, movilidad en la comunidad, administración económica, trámites burocráticos...), es útil para valorar los intereses y motivación de la persona.

Intervención familiar:

Las expectativas que tiene la familia respecto a las oportunidades laborales y el apoyo que puedan ofrecer a la persona, influyen sobre su motivación hacia la formación y empleo. Desde los CRLs se interviene ampliando la información sobre las posibilidades de empleo y contribuyendo a una visión ajustada respecto a su familiar de cara al acceso y mantenimiento en este tipo de actividades.



4.3. AUTOCONOCIMIENTO DE COMPETENCIAS PROFESIONALES Y PERSONALES

4.3.1. DEFINICIÓN Y FUNDAMENTACIÓN

Las competencias son “las capacidades, conocimientos, habilidades y valores con los que contamos las personas y que aplicamos a nuestra vida personal y profesional”. (Fundación Adecco, 2017).

En el proceso de Orientación Vocacional el autoconocimiento es el proceso reflexivo que ayuda a la persona a reconocer sus propias competencias y construir su Identidad Ocupacional. En Terapia Ocupacional el concepto de autoconocimiento está ligado al de causalidad personal.

A la hora de realizar un análisis por competencias desde el punto de vista del nivel del desempeño laboral, así como a la hora de evaluar e intervenir sobre las competencias profesionales de la persona existen diferentes clasificaciones que se podrían considerar respecto a las competencias profesionales para la participación en actividades productivas.

Aquí destacamos algunos de ellos:

Modelo de Bunk (1994):

- > Competencias técnicas: aquellas relacionadas con los conocimientos, el dominio y la experiencia necesarios para ejecutar las tareas y los contenidos de un trabajo concreto.
- > Competencias metodológicas: las que permiten aplicar procedimientos adecuados para la ejecución de una tarea y/o la solución de problemas, así como la transferencia de experiencias entre diferentes situaciones laborales (las habilidades psicomotrices y cognitivas).
- > Competencias participativas: las que facilitan la participación en el desarrollo de una organización, decidiendo, planificando y aceptando responsabilidades dentro de la misma.
- > Competencias sociales: todas las que tienen que ver con las relaciones sociales en el contexto laboral que permiten reforzar la comunicación, el trabajo en equipo y la comprensión interpersonal.

También podemos destacar el modelo Mertens (1996):

- > Competencias genéricas: relacionadas con los comportamientos y actitudes laborales. Ejemplo: planificación, capacidad para trabajo en equipo, etc.
- > Competencias específicas: relacionadas con aspectos técnicos propios de una ocupación concreta.
- > Competencias básicas: las adquiridas en la formación básica y que son necesarias para el acceso a un puesto de trabajo. Ejemplo: lectura, escritura, cálculo matemático básico...

En la misma línea Pereda y Berrocal (2001) clasifican las competencias en estratégicas o genéricas y específicas. Y dentro de estas últimas, comunes y técnicas.

En el **(ANEXO 2)** incluimos un cuadro de clasificación de las competencias profesionales según diferentes autores.

En lo relativo a las competencias personales, que muchos autores denominan competencias emocionales, diversas investigaciones muestran que este tipo de competencias adquieren mayor relevancia conforme ascienden en la jerarquía laboral. D. Goleman, basa su teoría de la Inteligencia Emocional en esta premisa que aplicada al contexto laboral explica la importancia de los aspectos emocionales en el desarrollo personal y social de las personas.

Goleman propone cinco factores de inteligencia emocional (1996), en base a los cuales, se organizan las competencias emocionales, que pueden ser de carácter personal o social (1999).

Factores de inteligencia emocional:

-> **Autoconciencia:** habilidad para conocerse a uno mismo, en especial las emociones y la interpretación adecuada de la realidad que nos rodea.

-> **Autocontrol:** implica actuar de forma coherente con las convicciones y experiencias personales y saber adaptarse a los diferentes contextos, innovando pero sin perder la integridad personal.

-> **Automotivación:** capacidad para motivarse, para definir unos objetivos, unas metas, y comprometerse con el logro de las mismas, siendo conscientes del tiempo y el esfuerzo que puede llevar alcanzarlas.

-> **Empatía:** capacidad para reconocer las emociones de los demás, valorar la diversidad y adaptarse a diferentes personas sin perder la identidad personal ni el control emocional.

-> **Control de las relaciones sociales:** conjunto de habilidades sociales que facilitan y permiten la adaptación al grupo, la colaboración en equipos, la resolución de conflictos y la comunicación eficiente.

En el **(ANEXO 3)** se puede consultar el cuadro de las 23 competencias personales y sociales que propone Goleman.

4.3.2. EVALUACIÓN E INTERVENCIÓN

Ya desde el momento de la evaluación, se comparte con cada persona información respecto a sus competencias profesionales y personales, en gran medida derivadas de su experiencia formativa y laboral. Este no es un momento del proceso de atención destinado únicamente a que el profesional recabe información sobre la persona, sino que ha de ser un espacio de diálogo y análisis, en el que la persona contacte con aquellas competencias profesionales y personales, que faciliten su incorporación o reinserción en el mundo laboral.

Para que la persona conozca y haga un buen análisis de sus propias competencias, uno de los elementos clave es ir compartiendo con ella la información sobre su propio desempeño a lo largo de todo el proceso de atención y en los diferentes espacios.

Para realizar este análisis es útil contar con diferentes estrategias y herramientas con las que evaluar las competencias, así como tener una perspectiva de su evolución durante los diferentes entrenamientos que se realicen: reestructuración cognitiva, autoregistros, feedback, modelado, entrevistas a trabajadores (familiares, amigos, compañeros).

Entre otros aspectos, Galilea (2001) plantea que existen diferentes espacios en los que la persona va a aumentar el conocimiento sobre sus propias destrezas y habilidades:

> ATENCIONES INDIVIDUALES Y GRUPALES

Técnicas y herramientas de búsqueda de empleo:

La elaboración o revisión del currículum vitae, así como la preparación de entrevistas de trabajo, permite analizar las competencias desarrolladas a lo largo de su historia profesional. Como plantea Galilea (2001), "el objetivo no es únicamente elaborar el currículum, sino que el usuario valore sus características personales, conocimientos y experiencias laborales, centre sus atribuciones en sus propias actuaciones y modifique las actitudes negativas ante determinadas áreas vocacionales". Esto puede ser el punto de partida para que la persona tenga claro sus objetivos respecto a la adquisición o mejora de las competencias laborales.

En el apartado de "Conocimiento de recursos y herramientas de búsqueda de empleo y formación", ampliaremos más información sobre técnicas y herramientas de búsqueda de empleo.





Visitas, reuniones con antiguos usuarios, charlas, coloquios, etc.:

El contacto con el tejido empresarial (agencias de empleo, empresas, oficina de empleo) facilita que la persona conozca las diferentes competencias necesarias para el desempeño de los diferentes puestos de trabajo y así identificar cuáles son las suyas y cuáles necesita mejorar o adquirir.

Talleres Rehabilitadores:

La manera más eficaz en la que la persona puede identificar y conocer en profundidad sus propias competencias, es a través del desempeño de ocupaciones, actividades y tareas, y de la participación en contextos que disponen de características lo más similares posibles a un entorno laboral o formativo. Es decir, los talleres prelaborales facilitan la exploración y análisis de las competencias. Es importante que el profesional responsable dedique el tiempo suficiente para comentar y revisar con la persona, bien utilizando registros u otras herramientas, qué competencias está aplicando, dónde aparecen áreas de mejora y potenciales, así como su evolución. Al ser un espacio grupal, permite que la persona pueda contrastar su desempeño y tenga, en los otros participantes, modelos de referencia hacia los que dirigirse.

Formación, prácticas no laborales, voluntariado:

La oportunidad de participar en estos contextos, favorece el autoconocimiento y desarrollo de competencias. Como se comenta anteriormente es importante poder analizar con la persona en sesiones individuales de seguimiento cuál está siendo su desempeño real con las estrategias y las herramientas ya mencionadas. Para que sea un espacio realmente útil, es importante que la selección del recurso formativo o de las prácticas, sea ajustada al perfil profesional y/o formativo, así como a sus propios intereses.

Intervención familiar:

La información que tiene la persona respecto a cómo lo ven los miembros de su familia u otras personas significativas para ella será clave en el proceso de autoconocimiento con el fin de obtener una imagen laboral ajustada respecto a sus competencias. En ocasiones, la familia devuelve una información no acorde al desempeño real de la persona precisando de intervención familiar para que la persona tenga el mismo mensaje tanto en su contexto como en el espacio de rehabilitación.

Ocio y otras ocupaciones:

El desempeño de otras ocupaciones, distintas al empleo, permite identificar competencias que ponemos en marcha durante el desarrollo de las mismas. La participación de la persona en responsabilidades domésticas, cuidado de otros, voluntariado y ocio aportará información muy rica respecto al nivel de autonomía de la persona, iniciativa, responsabilidad, tolerancia a la frustración. Según la guía "Eres lo que te gusta" de Fundación Adecco (2017), estas competencias asociadas a los intereses personales pueden ser aplicables al empleo. La revisión de las competencias puestas en juego en las diferentes actividades de interés que realiza la persona, aporta información en su proceso de autoconocimiento.

El bienestar está asociado a muchos elementos internos, como los valores, creencias, espiritualidad, motivaciones, sentimiento de pertenencia, autoconcepto o el sentimiento de pertenencia, autoconcepto o el sentido de control sobre el entorno y las elecciones; y a otros elementos externos a la persona (haber dormido bien, disponer de tiempo para uno mismo, sentirse conectado con los demás, sentirse realizado con el trabajo, el nivel económico, o no sentirse angustiado por situaciones como superar un examen). De un modo u otro, el bienestar se asocia con la ocupación y el impacto que esta tiene sobre la persona. De ahí que existan autores que hablen de bienestar ocupacional. Sergio Guzmán, 2016.

4.3.3. HERRAMIENTAS

Además de los espacios referidos anteriormente, en los que la persona puede disponer de un contexto práctico donde identificar y analizar cuáles son sus competencias laborales, tanto generales para el trabajo como específicas para un perfil concreto; contamos también con algunas guías y herramientas generadas por entidades reconocidas dentro del ámbito laboral dedicadas al apoyo en la inserción tanto normalizada como en la atención a diferentes tipos de discapacidad, permitiendo ser adaptado al colectivo de salud mental. Señalamos a continuación algunas que pueden ser de utilidad:

- > La Guía para el equipo docente, “Desarrollo del módulo de competencias básicas y genéricas y orientación profesional de escuelas profesionales de Extremadura” es una guía muy completa, que además de describir competencias para el empleo, proporciona herramientas de autoevaluación, y prácticas para el desarrollo de las mismas.



https://extremaduratrabaja.juntaex.es/descargar.php?modulo=contenidos&file=585&nombre=Guia_completa_competencias.pdf&documento=Guia_completa_competencias.pdf

- > La guía de la Fundación Adecco de “20 competencias” nos brinda la oportunidad de aprender a potenciar las competencias personales que tenemos y saberlas defender en una entrevista de trabajo. También nos ayuda a desarrollarlas más.

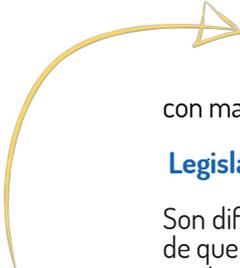
- > Fundación Adecco también elaboró la guía “Eres lo que te gusta”. Esta guía complementa la anterior, ya que como sabemos existen habilidades y competencias transversales que se desarrollan en otros ámbitos como puede ser el ocio que no solo definen a la persona sino que son muy útiles en el mantenimiento del empleo.

4.4. CONOCIMIENTO DEL MERCADO LABORAL Y FORMATIVO

4.4.1 DEFINICIÓN Y FUNDAMENTACIÓN

Desde la perspectiva de orientación profesional el mercado de trabajo se analiza desde una óptica pluridisciplinar, aprovechando las distintas aportaciones que lo estudian, ya que el objetivo es conocer los mecanismos de funcionamiento del entorno laboral para poder adecuar las características de la intervención al mismo. De manera general, este análisis debe tener en cuenta:

- > Elementos estructurales del sistema: como la oferta-demanda, empleos que se crean o desaparecen, en qué sectores existe más cambios, cualificaciones, edad, sexo y perfil profesional.
- > Factores psicosociales: participación e implicación social, responsabilidad, formación, información sobre mercado laboral, contactos, valores, disponibilidad, autoimagen, necesidades, historia laboral previa, etc.
- > Factores exógenos de carácter social, económico y político, como los derivados del estigma social en relación a la enfermedad mental, personas migrantes, personas sin hogar y colectivos



con mayor vulnerabilidad social.

Legislación que favorece la inserción:

Son diferentes las medidas políticas y sociales que se han tomado en nuestro país con la finalidad de que todas las personas, independientemente de su condición, puedan tener acceso al empleo y por tanto mejoren su calidad de vida. El artículo 49 de la Constitución Española supuso el primer escalón legislativo para la integración social de las personas con discapacidad puesto que coincide como mandato directo a "los poderes públicos, haciendo obligatoria una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los que darán la atención individualizada que requieran". El objetivo último es que las personas con discapacidad puedan beneficiarse de todos los derechos constitucionales al igual que el resto de los ciudadanos, incluyendo el Principio de Igualdad reconocido en el artículo 14 y el derecho al trabajo que está reconocido en el artículo 35 de la Constitución Española.

Este mandato constitucional culminó en el ámbito legislativo con la publicación de la ley 13/1982 de 7 de abril, de Integración Social de minusválidos, conocida coloquialmente como la LISMI. Dicha ley establece para las empresas públicas y privadas, con una plantilla superior a 50 trabajadores, la obligación de contratar a un número de trabajadores con discapacidad no inferior al 2%.

Cabe citar también la importancia que ha tenido en este sentido a nivel internacional la Convención de Nueva York del año 2006 sobre los derechos humanos y de dignidad de las personas con discapacidad. Entre los derechos que se recogen se explicita el acceso al empleo, reconociendo el derecho de las personas con discapacidad al empleo libre y a trabajar en el empleo que elijan. Prohíbe la discriminación por motivos de discapacidad en el empleo y obliga a los estados a asegurar que las personas con discapacidad reciban el mismo salario y las mismas condiciones de trabajo que los demás. Además de estas obligaciones, los estados deben fomentar el empleo de las personas con discapacidad, asegurar su formación laboral, emplear personas con discapacidad, etc.

Consecuencia de estas medidas legislativas a las que se adhiere España en 2008, en 2013, se aprueba la nueva Ley General de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social.

En la actualidad se encuentra en vigor la Estrategia Global de Acción para el empleo de las personas con discapacidad, que tiene su fundamento en la ley 43/2006 del 29 de noviembre para la mejora y crecimiento del empleo y que está incluida en la Estrategia Española sobre discapacidad 2012-2020. En ella figura una serie de medidas estratégicas como son: impulsar el desarrollo de la empleabilidad de un número creciente de personas con discapacidad, incorporar en la futura Estrategia Española del Empleo el factor discapacidad, promover las actuaciones precisas para fomentar y desarrollar la Nueva Economía de la Discapacidad y promover específicamente acciones dirigidas a la incorporación laboral de mujeres con discapacidad en igualdad de condiciones.

Por último, mencionar planes específicos para el fomento de la contratación de personas con discapacidad y los procesos de Concurso-Oposición, entre otros, en los que existe un porcentaje de reserva de plaza para personas con certificado de discapacidad.

Mediante el conocimiento del mercado laboral y formativo, la persona será capaz de establecer su propio perfil profesional.

El perfil laboral o profesional es la descripción clara del conjunto de capacidades y competencias que identifican la formación de una persona para encarar responsablemente las funciones y tareas de una determinada profesión o trabajo.

El Perfil ocupacional es un resumen de la historia y las experiencias profesionales de cada cliente, los patrones de la vida diaria, intereses, expectativas, valores y necesidades.

Aspectos a tener en cuenta de cara a realizar un perfil profesional en el campo de la salud mental:

- > Identidad ocupacional.
- > Nivel máximo de estudios alcanzados de forma reglada.
- > Realización de formación no reglada.

- > Motivos de abandono de formación si existiese que puedan reproducirse en el futuro.
- > Intereses actuales por la formación o el empleo. Valorar el tipo de decisión (Automática o de interés por intuición, fundamentada en experiencia, formación e interés propio).
- > Historia laboral previa (duración de los empleos, experiencias previas, tipos de contrato, motivos de elección de puestos y motivos de abandonos de empleo).
- > Situación familiar y/o cargas familiares.
- > Necesidades a cubrir con el empleo, por parte de la familia o por su situación personal.
- > Expectativas de la familia sobre el empleo del usuario e influencia de estas en el proceso de orientación vocacional.
- > Motivación intrínseca o extrínseca. Localización de beneficios del empleo, más allá del puro interés económico.
- > Valorar si puede influir la sintomatología actual para la consecución de objetivos formativo-laborales.
- > Tanto si existiese alguna incapacidad laboral como necesidad de cambio por experiencias negativas previas, valorar la posibilidad de reorientación laboral.

Otros aspectos a tener en cuenta que también pueden influir en su nivel de empleabilidad y mantenimiento son:

- > Comunicación del domicilio y falta de medios de transporte, o dificultades en el manejo de estos.
- > Jornadas a turnos: valorar si puede influir en los ciclos de sueño.
- > Nivel de funcionalidad en Actividades de la vida diaria que puedan influir en el mantenimiento del empleo (ej: cuidar uniforme, preparar comidas, informar de citas etc.).
- > Valorar otras patologías físicas, sensoriales que puedan dificultar el desempeño del empleo.
- > Tener en cuenta si la cultura puede influir en el desempeño del perfil escogido, Etc.

4.4.2. EVALUACIÓN E INTERVENCIÓN

Durante el proceso de Orientación Vocacional se hace preciso conocer el estado del mercado laboral para poder ajustar las expectativas (distancia, sueldo, horario, contrato, entre otras), y preferencias (puestos de trabajo y tareas a desempeñar) de la persona a dicha situación. El acercamiento al estado del mercado laboral se realiza en coordinación entre el Técnico de Apoyo a la Inserción Laboral junto con el Terapeuta Ocupacional. En este proceso de Orientación Vocacional, además de la creación de un perfil laboral, no hay que dejar de lado el área formativa, que será también determinante a la hora de establecer un itinerario formativo-laboral y para lo que tendremos que tener información precisa y actualizada de la oferta formativa del momento.

> DÓNDE INFORMARNOS SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL DEL MERCADO LABORAL

De forma directa, se publican estadísticas con los sectores más demandados y la situación del mercado laboral en general. Cabe destacar los siguientes:

- > Instituto Nacional de Estadística (INE). Hace públicos los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) de forma trimestral. Los datos que se muestran son las cifras de la población ocupada, activa, parada e inactiva. La EPA se realiza sobre una muestra de 65.000 familias (200.000 personas). El periodo de referencia de la información es la semana anterior a la



entrevista. Los resultados de la EPA se obtienen un mes y medio después de finalizar el trabajo de campo.

https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/categoria.htm?c=Estadistica_P&cid=1254735976594

> El sistema nacional de empleo (SNE) también posee esta información y se puede ver en la propia página del SEPE. Los datos que publican de forma mensual son: demandantes de empleo, paro registrado y contratos.

-> Los buscadores de empleo facilitan información relacionada con ofertas de empleo y formaciones: recogen de forma mensual la modalidad contractual más ofertada, las comunidades autónomas que publican más ofertas, y el número de ofertas publicadas en el portal. Publican artículos relacionados con el mercado laboral, como nuevas profesiones emergentes y los perfiles que se están demandando más, cómo influyen las tecnologías en la búsqueda de empleo y consejos para hacer más efectiva esta. Ofrecen información sobre la **demandas de empleo**, que se publican desde diferentes entidades nacionales y extranjeras e investigan cuáles son las nuevas tendencias en el mercado laboral, qué conocimientos y habilidades se solicitan en las **ofertas de empleo**. De forma indirecta, se pueden emplear los buscadores de empleo para ver el número de ofertas que surgen de un determinado sector, sueldos, frecuencia de oferta, tipos de jornadas etc. En definitiva, son una herramienta altamente útil para acercarnos a la situación global y específica del mercado laboral y como instrumento de orientación vocacional.

-> Por otro lado, es bueno tener acceso a otros temas importantes como las últimas novedades legislativas que afecten a los recursos humanos de cualquier compañía, tipos de contratos a los que se puede acceder, los tipos de baja laboral a los que puedes acogerte, tipos de prestaciones económicas y sociales a las que tienes derecho como ciudadano, normativas y convenios. Estas cuestiones y otras más pueden consultarse en la Sede Electrónica de la Seguridad Social.

<https://sede.seg-social.gob.es/>

> DÓNDE INFORMARNOS DEL MERCADO FORMATIVO ACTUAL

Para tener un esquema preciso del itinerario formativo, ofrecemos algunos enlaces donde consultar la información actualizada de la situación formativa y un breve resumen de todas ellas.

> <http://www.educacionyfp.gob.es/educacion/mc/lomce/inicio.html>

> <https://www.todofp.es/inicio.html>

> <https://www.cursosfemxa.es>

Es importante saber diferenciar la formación reglada y la formación no reglada.

-> Formación reglada: son aquellos estudios que son gestionados desde el Ministerio de Educación y Formación Profesional e impartidos por entidades públicas o privadas acreditadas a tal efecto.

-> Formación no reglada: son aquellos estudios que no están contemplados por el Ministerio de Educación y Formación Profesional sino por el Ministerio de trabajo y economía social, y permiten obtener una especialización para un ámbito laboral concreto.

> FORMACIÓN REGLADA

Formación profesional (FP): Son programas formativos teórico-prácticos que tienen como objetivo mejorar la cualificación profesional y la empleabilidad. Existe modalidad presencial y online. Su objetivo es dotar de las capacidades básicas para el empleo a personas que tienen la ESO finalizada o el Bachillerato y que buscan formarse de una manera más práctica, orientando sus estudios a una rápida inserción laboral. Se divide en diversas familias profesionales, las cuales a su vez se dividen en títulos de grado medio y superior:

-> Título de Grado Medio: Se puede acceder habiendo terminado la ESO o mediante una prueba de acceso. Se puede obtener un título Técnico con el que se puede acceder al mercado laboral o a un título de grado superior. La prueba para mayores de 25 años de acceso a la universidad también permite acceder a la formación profesional de grado medio.

-> Título de Grado Superior: Debes disponer del título de Bachillerato, un título técnico, una titulación universitaria o acceder mediante una prueba de acceso. Se obtiene un título que da acceso al mercado laboral o a una carrera universitaria sin la necesidad de realizar las pruebas de acceso a la universidad.

Estudios Universitarios: Los estudios universitarios son enseñanzas oficiales superiores de carácter voluntario que forman al estudiante para el ejercicio de actividades profesionales, académicas y de investigación. Se organizan en tres niveles: Grado, Máster y Doctorado.

-> Grado Universitario: Ofrecen formación de carácter general orientada al desempeño de determinadas profesiones o bien como preparación para formación posterior más especializada. Existen diferentes vías posibles para acceder a los estudios de grado. La modalidad de acceso más habitual es la prueba de acceso a la universidad.

-> Máster oficial: Encaminado a una mayor especialización. Tienen homologación en los 47 países miembros del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) y están reconocidos en todo el territorio de la Unión Europea. El Plan Bolonia los contempla como requisito previo para cursar un Doctorado.

-> Doctorado: Es el último grado académico que confiere una universidad u otra institución autorizada para ello. La obtención de un doctorado, acredita para la participación en la universidad a nivel docente o de investigación.

> FORMACIÓN NO REGLADA

Formación profesional Ocupacional: Se trata de una herramienta que permite complementar la formación reglada y está dirigida a la cualificación profesional en áreas profesionales acorde a la necesidad del mercado laboral.

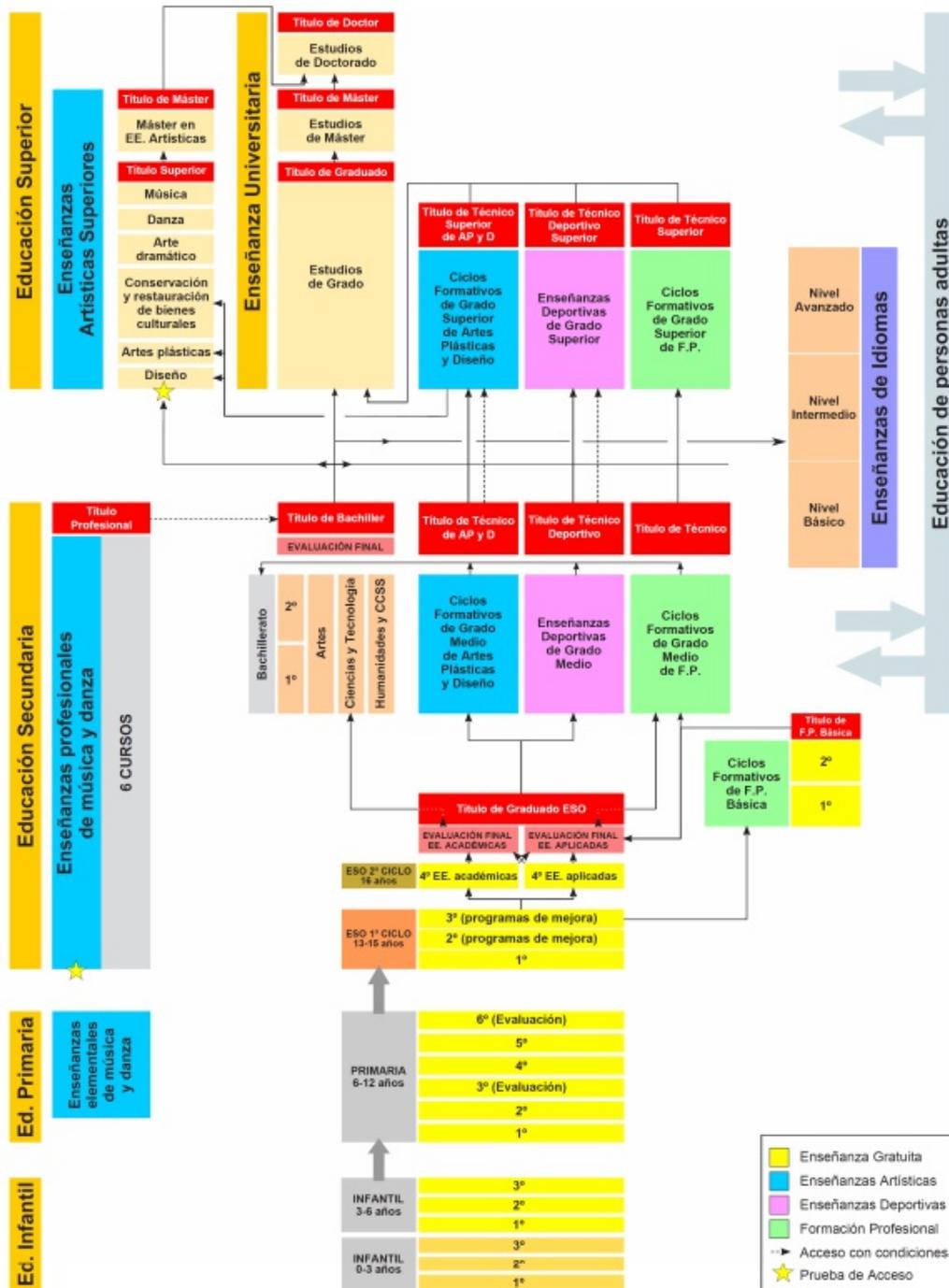
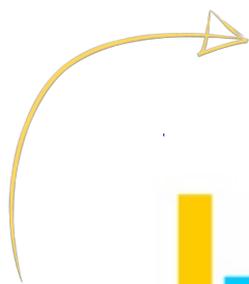
Formación profesional Continua: También conocida como formación profesional para el empleo. Dirigido a trabajadores en activo o en desempleo, tanto de la Administración Pública como de empresas privadas con la intención de mejorar y actualizar sus competencias profesionales. Aumenta el desarrollo profesional y el descubrimiento de nuevas temáticas.

Máster no oficial/Títulos propios: Se trata de un grado académico con regulación privada. Es una formación complementaria que tiene el objetivo de la especialización y mejora de la carrera profesional. Las titulaciones son organizadas, en muchos casos, entre universidades y profesionales expertos en la materia. Dan respuesta a las necesidades del mercado laboral y potencian el aprendizaje profesional continuo.

Aunque el Máster Oficial y los Títulos propios tienen diferente consideración en cuanto a la homologación de los estudios en el marco europeo, en el ámbito de la empresa privada los dos son igual de válidos. Tanto los másteres oficiales como los títulos propios son programas de Postgrado con la finalidad de facilitar una formación de calidad y muy especializada, si bien, los másteres oficiales están más dirigidos hacia la investigación.

Formación en prácticas: es la posibilidad de realizar prácticas en una empresa después de haber realizado una formación concreta. Existe el módulo Formación en centros de trabajo (FCT) del Ministerio de Educación, que son módulos obligatorios para personas que hayan cursado un grado medio o superior. También existen empresas con formación no reglada que también tienen esta modalidad y a veces son retribuidas, aspecto que se diferencia con los FCT que nunca lo son.





<http://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:aa67a316-7ae0-4ee7-8fb1-0c4bcc42e04f/sistema-educativo-lomce-sin-titulo.png>

4.4.3. HERRAMIENTAS

Muchos de los usuarios que acuden a nuestros recursos necesitan actualizar sus conocimientos con respecto al mercado laboral y formativo y analizar sus expectativas, para lo que el terapeuta ocupacional podrá acompañarle en el proceso de descubrir nuevos intereses vocacionales. Además tenemos que tener en cuenta que el mercado laboral cambia constantemente y por ello las exigencias del puesto al que desean acceder. El terapeuta ocupacional dispone de herramientas para ayudar al usuario en el acompañamiento hacia la búsqueda de su orientación vocacional.

La herramienta que primero usamos es la entrevista abierta. Realizaremos una serie de preguntas abiertas donde podamos explorar las competencias que el usuario considere que tiene. Esta batería de preguntas será diseñada por cada terapeuta, pero deben de tenerse en cuenta los siguientes items:

- > Formación laboral/académica/reglada y no reglada
- > Experiencia laboral
- > Trabajo deseado/preferencias ocupacionales (Cuestionario de preferencias ocupacionales)

(ANEXO 4)

- > Capacidades que tiene

Para complementar la información obtenida en la entrevista abierta podemos emplear de forma exclusiva o combinada las siguientes herramientas:

1. Método Lantegui batuaK: Este método de perfiles profesionales está validado para discapacidad intelectual, algunas de las pruebas resultan insuficientes para el colectivo con el que trabajamos y es recomendable adaptarlas. Lo ideal es apoyarse en el resto del equipo de profesionales para poder tener una visión más real de las capacidades del futuro trabajador. Este método consta de dos partes: una en la que se realiza el análisis de la persona y otra en la que se realiza el análisis del puesto. Para realizar este análisis nos valemos del INCUAL.

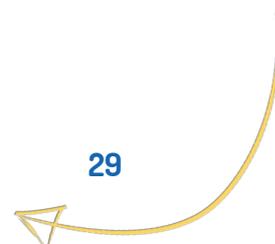
2. INCUAL: Es el Instituto Nacional de las Cualificaciones, que inicia su trayectoria en el año 1999 tras la promulgación del Dependiente orgánicamente del Ministerio de Educación y Formación Profesional y funcionalmente del Consejo General de la Formación Profesional.

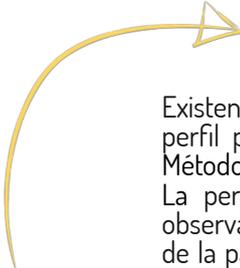
El Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP) es el instrumento del Sistema Nacional de las Cualificaciones y Formación Profesional (SNCFP) que ordena las cualificaciones profesionales susceptibles de reconocimiento y acreditación, identificadas en el sistema productivo en función de las competencias apropiadas para el ejercicio profesional.

La colaboración entre expertos formativos y tecnológicos de las 26 familias profesionales garantiza una visión coordinada de la situación del mundo formativo y laboral. Podemos usar varios apartados dentro de la web:

- > Catálogo
- > Observatorio profesional
- > Oferta formativa
- > Familias profesionales
- > Información variada sobre cualificaciones

A través del INCUAL podemos ver de manera actualizada las competencias laborales de los trabajos a los que nuestros usuarios quieren optar para así poder hacer una comparativa en cuanto a capacidades y exigencias del puesto.





Existen otros métodos y herramientas que pueden resultar de utilidad para el establecimiento del perfil profesional: Ergo ibv. (Módulo oficina, Módulo psicosocial), Método lest (carga mental), Método epr. (evaluación postural rápida), Método estrella (descatalogado excepto en Andalucía). La persona y los profesionales que le atienden, podrán ampliar información mediante la observación del desempeño, el conocimiento de nuevas funciones o el análisis de tareas a través de la participación en talleres prelaborales, realizando algún tipo de formación o prácticas y con las aportaciones, valoraciones y coordinaciones con otros profesionales o entidades.

4.5. TÉCNICAS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO Y FORMACIÓN

4.5.1 DEFINICIÓN Y FUNDAMENTACIÓN

Dentro del proceso de Orientación Vocacional el conocimiento de los recursos de empleo y formación es un paso indispensable, que la persona debe llevar a cabo para, posteriormente, poder realizar una búsqueda de empleo o de formación adecuada. Resulta necesario establecer cuál es el nivel previo de conocimiento que tiene la persona acerca de los recursos existentes. Esta evaluación, nos va a permitir también establecer el nivel de motivación de la persona.

Como ya se explicó en el apartado relativo a Autoconocimiento, el manejo de herramientas y técnicas de búsqueda de empleo implica una reflexión sobre las capacidades y competencias propias de cada sujeto. Igual que sucede con el autoconocimiento, el entrenamiento de las diferentes técnicas de búsqueda de empleo, puede servirnos para trabajar otras áreas dentro del proceso de orientación, como la motivación o el ajuste de expectativas. Por tanto, podemos decir que el manejo de las técnicas y herramientas es un factor que influye significativamente en el proceso de orientación vocacional, pues permite a la persona, establecer su perfil ocupacional y por tanto, decidir objetivos a conseguir en diferentes Ocupaciones como Trabajo y Estudio. El proceso de conocimiento de uno mismo, de los recursos de búsqueda de empleo y formación, así como lo que implica el entrenamiento en técnicas y herramientas, posiciona a la persona directamente en su rol de trabajador o de estudiante, lo que permite que la persona pueda ir construyendo su identidad ocupacional desde esta perspectiva.

4.5.2 EVALUACIÓN E INTERVENCIÓN

Para realizar una evaluación de los conocimientos de recursos, herramientas y técnicas en la búsqueda de empleo y de formación, tenemos en cuenta tanto la información recolectada a lo largo de la evaluación en el proceso de incorporación de la persona al centro como la actual. Para ello, se realizará una entrevista semiestructurada ya que puede existir o no experiencia tanto laboral como formativa, por este motivo se ajustan las preguntas al perfil.

- 1. Conocimiento y uso de los recursos de búsqueda:** Para esto proponemos una batería de preguntas (desarrollada en el apartado de Herramientas). En el caso de que la persona no conozca o no haya usado el recurso de búsqueda, se pasará a una fase de intervención sobre el conocimiento y el uso de dichos recursos en caso de que sea preciso para llevar a cabo su itinerario.
- 2. Desempeño en las herramientas y técnicas de búsqueda activa de empleo:** se evaluarán las capacidades y habilidades de la persona. En los casos en que sea posible, realizaremos observación en vivo de su desempeño.

Para poder utilizar los diferentes recursos de búsqueda de empleo y formación, es necesario conocer y manejar una serie de herramientas técnicas. El procedimiento de evaluación consistirá en la realización de una observación en vivo de todas ellas. Este procedimiento nos permite conocer de una manera objetiva, el nivel de desempeño de la persona en cada una de estas técnicas: informática básica, procesador de textos, navegación por internet, correo electrónico, currículum, cartas de presentación, llamadas de teléfono, portales de empleo, redes sociales,

psicotécnicos, entrevistas personales, dinámicas grupales y pruebas prácticas de competencias específicas.

Una vez evaluados los aspectos anteriores, se comenzará la intervención en aquellos en los que se hayan detectado necesidades. La metodología de intervención podrá incluir: búsqueda y participación en formaciones, jornadas, charlas y talleres específicos en recursos comunitarios, entrenamiento individual o grupal en el propio recurso, que pueden incluir sesiones teóricas y otras más prácticas como roll-playing, visionado posterior de los mismos... Tendremos en cuenta que la intervención y la evaluación son un continuo, pues en ocasiones sin la intervención no se podrá avanzar con la evaluación y viceversa. Por eso es importante la reevaluación continua y el proceso de feed-back durante la intervención

> ASPECTOS A TENER EN CUENTA EN LA INTERVENCIÓN

El **currículum** tiene que ser elaborado en base al perfil profesional establecido por la persona. Tanto el contenido del mismo, su estructura y su formato, irá acorde a las expectativas fijadas de antemano por la persona, así como a sus competencias. De este modo, la propia realización del currículum puede servir como ejercicio para trabajar el ajuste de expectativas. Es importante que la persona conozca los diferentes tipos de currículum existentes (cronológico, funcional, por competencias, videocurrículum), para que, en base a su historia ocupacional, decida cuál de ellos le conviene más utilizar.

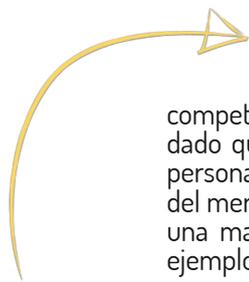
Cuando elaboramos una **carta de presentación**, estamos realizando un ejercicio de reflexión sobre cuáles son nuestros puntos fuertes, competencias, cualidades y habilidades para un puesto de trabajo concreto; esto es, estamos llevando a cabo una tarea de autoconocimiento. Por otro lado, el hecho de tener que personalizar la carta en base al puesto solicitado o a la empresa a la que se dirige, implica recabar información y conocer, por tanto, el mercado laboral: puestos, empresas, perfiles profesionales, sectores. La persona debe conocer los diferentes tipos de cartas de presentación (respuesta a un anuncio, autocandidatura, agradecimiento). Con esta técnica la persona puede identificar sus habilidades para la expresión escrita de manera objetiva.

Con el entrenamiento de las **llamadas de teléfono**, la persona va a tener que trabajar otras competencias transversales como las destrezas de interacción social que incluyen habilidades comunicativas, comunicación asertiva, expresión y comprensión verbal, entre otras. Es muy importante en las llamadas de teléfono, la capacidad que la persona debe tener para la recogida de información y análisis de la misma, para poder tomar decisiones en relación a la oferta formativo-laboral o a la empresa. Además, el desarrollo de esta técnica ofrece a la persona un punto de vista objetivo sobre cuáles son sus competencias para puestos que requieran funciones de atención telefónica al cliente, o puede permitirle identificar si existen intereses en estos perfiles.

La persona debe conocer los diferentes **portales de empleo y redes sociales** existentes, el funcionamiento general de los mismos, así como las particularidades de cada uno de ellos. La selección del portal de empleo o de la red social en el que la persona se registra, requiere haber establecido previamente su perfil, lo que le permitirá decidir qué portal de empleo le interesa más o le puede ofrecer más oportunidades para realizar una búsqueda más efectiva. Una vez que la persona ha realizado el registro en uno o varios portales, y comienza con la búsqueda de ofertas, tiene la posibilidad de ampliar el conocimiento del mercado laboral: requisitos solicitados o las condiciones ofrecidas, así como de los puestos en sí mismos: funciones, tipos de empresa, localización. El manejo de portales de empleo permite la recogida de una información muy valiosa para la persona, puesto que puede continuar con el proceso de toma de decisiones para la construcción de su perfil ocupacional, ajustándose mejor. El entrenamiento en el manejo de portales de empleo, supone además la posibilidad de poner en práctica habilidades relacionadas con la informática que puedan ser requeridas en algunos puestos de trabajo. Así la persona podrá valorar de manera objetiva su nivel de desempeño en estas habilidades, y también podrá identificar intereses laborales o formativos en esta área.

Una **entrevista de trabajo**, ya sea presencial, telefónica o telemática, individual o grupal, es una herramienta de selección de personal con un fin laboral o formativo. Como ya se ha comentado con otras técnicas, también requiere un nivel adecuado de conocimiento personal y un buen manejo de las destrezas comunicativas. Una vez más, el nivel de motivación va a ser un punto clave a la hora de entrenar este proceso de selección. Para que la persona pueda realizar una entrevista de manera satisfactoria, es importante que cuente con un adecuado nivel de autoestima que le permita argumentar ante terceros aspectos positivos, cualidades,





competencias. Gracias a una entrevista la persona puede determinar intereses y expectativas dado que recibe información adicional sobre condiciones y requisitos. Esto puede permitir a la persona hacer una comparativa de sus expectativas, viendo si éstas se ajustan o no a la realidad del mercado. En este paso, se puede realizar un registro con los datos para poder contrastarlas de una manera más sencilla y analizar los beneficios y desventajas de cada una. Mostramos un ejemplo de este registro:

Empleo	Empresa	Contrato	Jornada/Horario	Ubicación	Salario	Pros	Contras
--------	---------	----------	-----------------	-----------	---------	------	---------

Dado el carácter de algunas de las preguntas realizadas en entrevistas, la persona deberá reflexionar con antelación sobre estos aspectos:

- > Personalidad: descripción de uno mismo, virtudes, defectos, intereses, valores, motivaciones, salud, etc.
- > Formación: razones y preferencias en la elección de itinerario de formación, tipo de formación complementaria.
- > Experiencias laborales anteriores: puesto, funciones, relación con la empresa, superiores o compañeros o ausencia de experiencia.
- > Empleo: preferencias, expectativas, relaciones en el trabajo, potencialidades y dificultades en el desempeño, objetivos.
- > Vida privada: familia, tiempo libre, hobbies, etc.

En algunos procesos de selección, podemos encontrarnos con alguna **prueba práctica de competencias específicas**. Esta es una prueba muy objetiva donde la persona debe demostrar cuál es su nivel de desempeño real en tareas específicas del puesto solicitado. Ofrece la posibilidad de ajustar expectativas al poder comparar su nivel de desempeño real con el percibido. Además, permite valorar la motivación e intereses hacia el posible perfil ocupacional. Para entrenar esta técnica, dentro de nuestros recursos, podemos contar con el apoyo de los talleres prelaborales.

4.5.3 HERRAMIENTAS

Para organizar la búsqueda de empleo, podemos contar con el apoyo de algunas guías ya elaboradas. Una de estas guías es la realizada por Fundación Adecco, cuya lectura es muy sencilla y permite la fácil comprensión por cualquier tipo de persona. Nos es útil sobre todo los apartados cómo buscar empleo y el contrato de trabajo.

Presentamos una batería de preguntas para la entrevista de evaluación y un posible cuadro de recogida de dicha información:

Recursos de búsqueda laboral

- > ¿Cómo conseguiste tu último empleo?
- > ¿Qué recursos conoce para buscar empleo? ¿Ha hecho uso de alguno de ellos?
- > ¿Tiene intención de utilizar este recurso en el futuro?

RECURSOS BÚSQUEDA EMPLEO	Conoce	Uso	Interés	Procedimiento
SEPE				
Buscadores de empleo y/o portales de empleo				
Aplicaciones móviles y redes sociales				
Empresas de trabajo temporal (E.T.T)				
Bolsas de empleo (públicas, privadas...)				
Autocandidaturas				
Cursos de formación				
Red de contactos				
Recursos del distrito				
Acceso a la función pública (oposiciones)				
Agencia de colocación				
Colaboración en entidades				
Prensa o televisión				
Otros				

Ver [\(ANEXO 5\)](#)

Recursos de búsqueda formativa

¿Cómo consiguió acceder a su última formación?

¿Qué recursos conoce para buscar formación? ¿Ha hecho uso de alguno de ellos?

¿Tiene intención de utilizar este recurso en el futuro?

RECURSOS BÚSQUEDA FORMACIÓN	Conoce	Uso	Actitud	Procedimiento
SEPE				
Páginas de formación				
Aplicaciones móviles y redes sociales				
B.O.E.				
Autocandidaturas				
Red de contactos				
Recursos del distrito				
Prensa, televisión o radio...				
Otros				

Ver [\(ANEXO 6\)](#)



NIVEL	Cursado	Conoce	Interés
Formación Profesional de Base (FPB) secundaria			
Formación Profesional Específica (FPE)			
Formación Profesional Continua (FPC)			
Certificados de Profesionalidad			

HERRAMIENTAS Y TÉCNICAS	Evaluación del desempeño
Informática básica	
Procesador de textos	
Navegación por internet	
Correo electrónico	
Currículum	
Cartas de presentación	
Llamadas de teléfono	
Portales de empleo	
Redes sociales	
Psicotécnicos	
Entrevistas personales	
Dinámicas grupales	
Pruebas prácticas de competencias específicas	

Ver [\(ANEXO 7\)](#)

Otras herramientas útiles para la intervención en búsqueda de empleo pueden ser las infografías, que facilitan a la persona tener disponible de una forma muy gráfica y visual aquellos aspectos imprescindibles a tener en cuenta para cada una de las tareas implicadas en el proceso de búsqueda. En el apartado de anexos se incluyen algunos ejemplos que pueden resultar de utilidad.

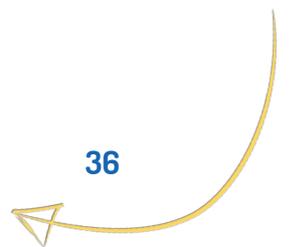
Ver [\(ANEXO 8\)](#)

> 5. CONCLUSIONES

Tal y como se comentaba al inicio de la guía, el proceso de orientación vocacional, se desarrolla a lo largo de la vida de la persona, desde la exploración a través de acciones básicas y el juego en las etapas iniciales de la vida, hasta el desarrollo de competencias en etapas posteriores y la consolidación de las mismas a lo largo de todo el proceso formativo y vida laboral. En este sentido, también es importante señalar que es un proceso que experimenta la persona, no algo que realiza el profesional para ella.

Cuando la persona accede a un recurso de rehabilitación, ese proceso de orientación se intensifica y se hace de forma consciente, desde la acogida y evaluación hasta el seguimiento en el empleo y desarrollo profesional, de forma individualizada, quedando reflejado como parte del Plan Individualizado de Rehabilitación Laboral.

Como se ha desarrollado a lo largo de la guía, la orientación vocacional no se circunscribe a un espacio o programa concreto dentro del recurso. El apoyo que se ofrece desde estos dispositivos, en algunos casos, se lleva a cabo a nivel verbal y reflexivo, para el análisis y la identificación de intereses y competencias; en otros casos, ofreciendo espacios de exploración de ocupaciones y contextos a través de la práctica, a partir de las características y las circunstancias de cada persona. Esto es lo que diferencia la atención que se ofrece en recursos de rehabilitación psicosocial, respecto a otros recursos como centros de formación, agencias de colocación, etc. Dadas las necesidades propias de la población con trastornos mentales o psicosociales, se hace preciso que existan espacios de rehabilitación en los que la persona pueda explorar, identificar y desarrollar sus intereses y competencias profesionales, así como conocer el mercado formativo-laboral, a través de la participación en actividades, tareas y ambientes similares o propiamente formativos y laborales. Contar con un equipo interdisciplinar bien coordinado enriquece el proceso de orientación vocacional, facilitando los apoyos suficientes a la persona, desde diferentes enfoques y de forma integral.



> 6. ANEXOS

ANEXO 1

Cuestionario de motivación para el trabajo

Nombre: Apellidos:		
Fecha:	Edad:	Sexo:

¿A qué tipo de trabajo cree usted que puede acceder? y ¿qué condiciones laborales exigiría para aceptarlo (horario, turnos, salario, etc.)?

.....
.....

¿Qué es para usted trabajar?

.....
.....

De las frases y expresiones que va a leer a continuación, indique por favor, si, según su opinión, son verdaderas (V) o falsas (F), marque la opción que usted crea correcta.

1. Cuando trabajo me siento mejor.	V	F
2. Prefiero que mis compañeros/as de trabajo desconozcan que estoy en tratamiento.	V	F
3. La gente no me entiende.	V	F
4. Fuera de casa me siento vulnerable.	V	F
5. Trabajar con los demás me supone un esfuerzo.	V	F

6. Cuando trabajo aprendo cosas.	V	F
7. Me siento incapaz de trabajar.	V	F
8. Disfruto de gran parte del dinero que gano.	V	F
9. Ganar dinero me da independencia.	V	F
10. Es preferible una pensión segura a un posible trabajo.	V	F
11. Mi familia me ayuda a buscar trabajo.	V	F
12. Mi familia cree que puedo desempeñar un trabajo adecuadamente.	V	F
13. La vida en casa se complica cuando trabajo	V	F
14. Trabajar me impide hacer otras cosas que me gustaría.	V	F
15. No volvería a desempeñar trabajos similares a otros donde tuve problemas.	V	F
16. Preferiría trabajar en sitios especiales para gente como yo.	V	F
17. Tengo dudas sobre si podré mantener un trabajo durante mucho tiempo.	V	F
18. Me da miedo alejarme mucho de casa.	V	F
19. Coger muchos transportes es demasiado complicado	V	F
20. Si me alejo mucho de casa me siento desprotegido/a.	V	F
21. No me gusta obedecer	V	F
22. Me molesta que critiquen mi trabajo.	V	F
23. Necesito que los demás reconozcan mi trabajo.	V	F



24. Me cuesta relacionarme con mis compañeros/as	V	F
25. Los cambios en las condiciones de trabajo me ponen nervioso/a.	V	F
26. Los demás no se preocupan de llevarse bien conmigo.	V	F
27. Es fundamental que mi jefe/a tenga en cuenta mi enfermedad.	V	F
28. Trabajar tiene más ventajas que inconvenientes.	V	F
29. Por lo que me han contado, cuando trabajas te encuentras con demasiados problemas.	V	F
30. Preferiría que me ofreciesen otros recursos (mini-residencia, pensiones económicas, centro ocupacional,...) a trabajar.	V	F
31. Yo quiero trabajar.	V	F
32. Arreglarme para ir a trabajar requiere demasiado esfuerzo.	V	F
33. Es probable que tenga problemas con la puntualidad.	V	F
34. Mi enfermedad me impide acceder a un buen trabajo.	V	F
35. Me angustia la idea de tener que buscar trabajo.	V	F
36. Si no encuentro trabajo pronto, es mejor que lo deje.	V	F
37. Me molesta reconocer que estoy sin trabajo.	V	F

Dejaría el trabajo por:		
1. Porque me miren mal.	V	F
2. Falta de materiales.	V	F
3. Discutir con un/a compañero/a.	V	F
4. Tener un salario bajo.	V	F
5. Tener un/a jefe/a que no me caiga bien.	V	F
6. Porque me cambien de turno.	V	F
7. Porque me aburra.	V	F
8. Sentirme cansado/a.	V	F

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN



> CORRECCIÓN DEL CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL PARA PERSONAS CON ENFERMEDAD MENTAL GRAVE Y DURADERA

FACTORES

1 Satisfacción laboral - Puntuación máxima: 9

Puntuación directa	Porcentaje
0	0%
1	11,1%
2	22,2%
3	33,3%
4	44,4%
5	55,5%
6	66,6%
7	77,7%
8	88,8%
9	100%

2. Integración al entorno laboral - Puntuación máxima: 6

Puntuación directa	Porcentaje
0	0%
1	16,6%
2	33,3%
3	50%
4	66,6%
5	83,3%
6	100%

3. Aceptación social - Puntuación máxima: 2

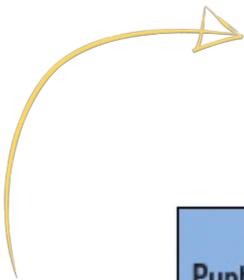
Puntuación directa	Porcentaje
0	0%
1	50%
2	100%

4. Desempeño social - Puntuación máxima: 4

Puntuación directa	Porcentaje
0	0%
1	25%
2	50%
3	75%
4	100%

5. Habilidades laborales - Puntuación máxima: 5

Puntuación directa	Porcentaje
0	0%
1	20%
2	40%
3	60%
4	80%
5	100%



6. Autoestima - Puntuación máxima: 2

Puntuación directa	Porcentaje
0	0%
1	50%
2	100%

7. Percepción apoyo familiar - Puntuación máxima: 3

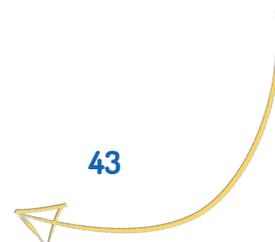
Puntuación directa	Porcentaje
0	0%
1	33,3%
2	66,6%
3	100%

8. Asertividad laboral - Puntuación máxima: 6

Puntuación directa	Porcentaje
0	0%
1	16,6%
2	33,3%
3	50%
4	66,6%
5	83,3%
6	100%

PUNTUACIÓN TOTAL

Puntuación directa	Porcentaje
0	0%
1	2,7%
2	5,4%
3	8,1%
4	10,8%
5	13,5%
6	16,2%
7	18,9%
8	21,6%
9	24,3%
10	27%
11	29,7%
12	32,4%
13	35,1%
14	37,8%
15	40,5%
16	43,2%
17	45,9%
18	48,6%
19	51,3%
20	54%
21	56,7%
22	59,4%
23	62,1%
24	64,8%
25	67,5%
26	70,2%
27	72,9%
28	75,6%
29	78,3%
30	81,1%
31	83,7%
32	86,4%
33	89,1%
34	91,8%
35	94,5%
36	97,2%
37	100%





HOJA DE RESPUESTAS

V / F	ITEM	
V	1	FACTORES DEL CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN Satisfacción laboral: 1,6,8,9,10,14,28,29,30 Integración al entorno laboral: 2,5,16,24,25 y 27 Aceptación social: 3 y 26 Desempeño social: 4,18,19 y 20 Habilidades laborales: 21,32,33,35 y 36 Autoestima: 7 y 34 Percepción del apoyo familiar: 11,12 y 13 Asertividad laboral: 15,17,22,23,31 y 37
V	2	
F	3	
F	4	
F	5	
V	6	
F	7	
V	8	
V	9	
F	10	
V	11	
V	12	
F	13	
F	14	
F	15	
F	16	
F	17	
F	18	
F	19	
F	20	
F	21	
F	22	
V	23	
F	24	
F	25	
F	26	
F	27	
V	28	
F	29	

F	30
V	31
F	32
F	33
F	34
F	35
F	36
V	37

BIBLIOGRAFÍA DEL CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN PARA EL TRABAJO

ANTHONY, W.A.; COHEN, M.R. Y DANLEY, K.S. (1988): "The Psychiatrich Rehabilitation Model as Applied to Vocational Rehabilitation". En J.A. Ciardello y M.D. Bell (eds.): Vocational Rehabilitation of Persons With Prolongued Psychiatric Disorders. Baltimore, Johns Hopkins University Press.

COMUNIDAD DE MADRID, CONSEJERIA DE SANIDAD Y SERVICIOS SOCIALES. Programa de Servicios Alternativos a la Institucionalización Psiquiátrica.

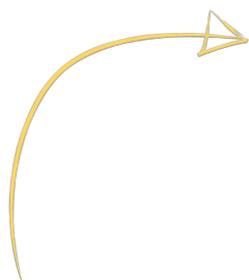
FERNANDEZ BALLESTEROS, Rocío. (1990). "Psicodiagnóstico". Tomo II. UNED.

JACOBS, H.E. (1998). "Rehabilitación ocupacional", en R.P. Liberman (ed.) opus at.

COLIS, J Y GALILEA, V. (1995) "Integración laboral de personas con problemas psiquiátricos crónicos". De la rehabilitación al empleo. Ponencia Marco del primer congreso de la Asociación Madrileña de Rehabilitación Psicosocial.

[1] Colis, Coy, Galilea, López, & Pascual. (1996). Cuestionario de motivación para el trabajo. Reproducido con permiso de los autores.

[2] Pascual, M. T., López, M., & Coy, P. (1998). Fiabilización del cuestionario adaptado de motivación para el trabajo para enfermos mentales crónicos. 7(1), 143-153.



ANEXO 2

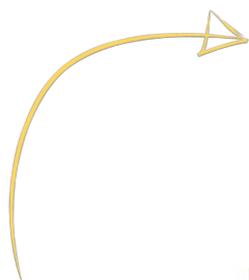
Clasificación de competencias profesionales según diferentes autores:

Autor	Clasificación de las competencias profesionales
<u>Aubrun y Orifiamma (1990)</u>	<ul style="list-style-type: none">● Referidas a comportamientos profesionales y sociales.● Referidas a actitudes.● Referidas a capacidades creativas.● Referidas a actitudes existenciales y éticas.
<u>Boyatzis (1992)</u>	<ul style="list-style-type: none">● Esenciales o umbral.● Diferenciales o diferenciadoras.
<u>Spencer y Spencer (1993)</u>	<ul style="list-style-type: none">● De logro y acción.● De ayuda y servicio.● De influencia.● Gerenciales.● Cognoscitivas.● De eficacia personal.
<u>Bunk (1994)</u>	<ul style="list-style-type: none">● Técnicas.● Metodológicas.● Sociales.● Participativas.
<u>Mertens (1997)</u>	<ul style="list-style-type: none">● Genéricas.● Específicas.● Básicas.
<u>Pereda y Berrocal (2001)</u>	<ul style="list-style-type: none">● Estratégicas o genéricas.● Específicas:<ul style="list-style-type: none">○ Comunes.○ Técnicas.
<u>HayGroup (2003)</u>	<ul style="list-style-type: none">● De gestión personal.● De gestión del equipo de trabajo.● De influencia.● Cognitivas.● De logro.
<u>Escuela de Negocios IESE (Fernández, Avellana y Fernández) (2003)</u>	<ul style="list-style-type: none">● De tipo técnico o de conocimiento.● Estratégicas.● <u>Intratégicas</u>.● De eficacia personal.

ANEXO 3

Clasificación de competencias emocionales según Goleman

Competencias personales (determinan el modo en que nos relacionamos con los demás).	Autoconciencia	<i>Conciencia emocional:</i> reconocimientos de las emociones propias y sus efectos.
		<i>Valoración adecuada de uno mismo:</i> reconocimiento personal de las fortalezas y debilidades.
		<i>Autoconfianza:</i> seguridad en la percepción de uno mismo y nuestras capacidades.
	Autorregulación	<i>Autocontrol:</i> capacidad para manejar adecuadamente las emociones y los impulsos conflictivos.
		<i>Confiabilidad:</i> fidelidad con el criterio de sinceridad e integridad personal.
		<i>Integridad:</i> aceptación de la responsabilidad de nuestras actuaciones.
		<i>Adaptabilidad:</i> flexibilidad y adaptación a los cambios.
		<i>Innovación:</i> sensación de comodidad y apertura ante nuevas ideas, enfoques e información.



	Motivación	<i>Motivación de logro</i> : esfuerzo para mejorar o satisfacer un determinado criterio de excelencia.
		<i>Compromiso</i> : asimilación y aceptación de los objetivos de un grupo u organización.
		<i>Iniciativa</i> : prontitud para actuar cuando se presente la ocasión.
		<i>Optimismo</i> : persistencia para conseguir los objetivos a pesar de las adversidades.
		<i>Comprensión de los demás</i> : capacidad para captar los sentimientos y los puntos de vista de otras personas, y mostrar un interés activo por las cosas que les preocupan.
Competencias sociales	Empatía	<i>Orientación hacia el servicio</i> : anticipación, reconocimiento y satisfacción de las necesidades de los clientes.
		<i>Valoración de la diversidad</i> : aprovechamiento de las oportunidades que nos brindan los diferentes tipos de personas para enriquecerse con las diferencias.
		<i>Conciencia política</i> : capacidad para captar los flujos emocionales y de relaciones de poder subyacentes en un grupo.
	Habilidades Sociales	<i>Influencia</i> : capacidad para utilizar tácticas de persuasión eficaces.
		<i>Comunicación</i> : emisión de mensajes claros y convincentes.
		<i>Liderazgo</i> : inspiración y dirección de grupos y personas.
		<i>Catalización del cambio</i> : generación o dirección de cambios.
		<i>Colaboración y cooperación</i> : capacidad para trabajar con los demás en el logro de objetivos comunes.
		<i>Resolución de conflictos</i> : capacidad para negociar y resolver conflictos.
		<i>Habilidades de equipo</i> : capacidad para crear sinergia grupal en la consecución de metas colectivas.

ANEXO 4

INVENTARIO DE PREFERENCIAS PROFESIONALES

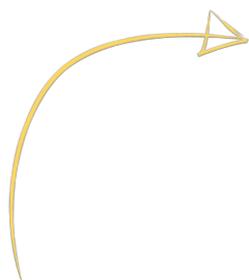
Galilea ,V. Y Pagola, R.(2001)

NOMBRE:.....

FECHA:.....

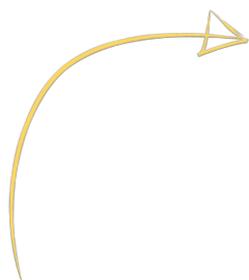
Indique con una cruz en qué empleos puede o podría trabajar (más de 6 meses) a corto y/o medio plazo, teniendo en cuenta sus capacidades y preferencias.

PREFERENCIA: ÁREAS DE TRABAJO	SI	NO
1. Trabajar en una frutería: colocando , reponiendo ,pesando y vendiendo fruta.		
2. Formar parte de una cadena de montaje en una fábrica		
3. En la venta de mercancías , recibir dinero que entreguen los clientes y devolver el cambio utilizando máquinas registradoras y entregando factura de la compra realizada.		
4. Trabajar en una pescadería: colocando , limpiando y vendiendo pescado.		
5. Preparar y tratar la madera para obtener muebles, así como repararlos.		
6. Diseñar y confeccionar prendas de vestir.		
7. Aplicar masajes con fines terapéuticos ,cosméticos y/o deportivos.		
8. Limpiar los cristales de los edificios.		
9. Trabajar como fotógrafo profesional.		
10. Tener a mi cargo la recepción y atención de llamadas telefónicas.		
11. Trabajar en la reparación mecánica , eléctrica, electrónica e hidráulica de los vehículos.		



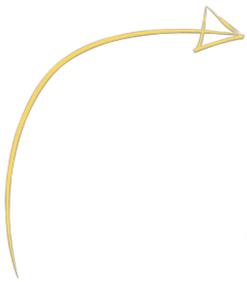
12. Crear y realizar dibujos acompañándolos con frases. Realizar ilustraciones para libros.		
13. Crear y confeccionar cortinas , visillos , cojines , colchas. Cubrir , forrar (tapizar) y montar muebles.		
14. Atención general en los domicilios de las personas mayores(limpieza , alimentación, higiene)		
15. Instalar y reparar equipos eléctricos.		
16. Maquillar, hacer la manicura, pedicura... y aplicar tratamientos de belleza.		
17. Utilizar la red de Internet (navegador , correo electrónico y transferencia de ficheros, diseño y creación de páginas web)		
18. Realizar tareas de limpieza de limpieza en domicilios particulares.		
19. Hacer y arreglar instalaciones de agua ,grifos, cañerías , calentadores...		
20. Convertir pliegos impresos en revistas , libros o folletos en varias paginas, utilizando la maquinaria necesaria.		
21. Construir edificios y obras colocando ladrillos, puertas, cañerías , suelos, azulejos..		
22. Organizar y controlar la recepción , almacenamiento y salida de mercancías.		

23. Recibir a los clientes y proporcionarles la información necesaria.		
24. Limpiar edificios usando maquinaria especializada[enceradora ,aspiradora...]		
25.Cuidar animales(vacas, caballos , gallinas...)		
26.Ordenar , clasificar y archivar documentos y libros		
27. Lavar cabezas ,secar , tinter ,permanentar, cortar y peinar el cabello.		
28. Pintar las paredes, puertas , marcos, techos etc de los edificios		
29. Arreglar y fabricar calzado, cinturones, bolsos etc..		
30. Cuidar, vigilar ,limpiar y realizar labores de mantenimiento en un establecimiento o edificio.		
31. Organizar y explotar una finca agrícola para obtener productos de la tierra y venderlos.		
32.Trabajar en una carnicería: cortando , pesando y vendiendo carne		
33. Hacer cerraduras y otros instrumentos de hierro.		
34. En un establecimiento , atender al público, ordenar los articulos y realizar gestiones de cobro y limpieza.		



PREFERENCIAS :ÁREAS DE TRABAJO	SI	NO
35. Identificar , reproducir, cultivar y proteger plantas.		
36. Trabajar como charcutero/a , cortando , y vendiendo embutidos.		
37. Trabajar como basurero.		
38. Atender al cliente y servir comida y bebida en la barra y/o mesa.		
39. Tratar de forma informatizada la documentación, realizar funciones de archivo , correspondencia y contabilidad.		
40. Criar ganado para aprovechar su carne , lana, leche u otros productos.		
41. Clasificar y distribuir el correo y/o la publicidad comercial.		
42. Trabajar como artesano.		
43. Elaborar platos básicos. Limpiar y fregar vajilla.		
44. Trabajar como planchador /a en una lavandería industrial.		
45. Introducir datos alfabéticos y numéricos en el ordenador a 300 pulsaciones por minuto.		

46. Trabajar como auxiliar en los comedores de colegios.		
47. Elaborar distintos tipos de masa, cremas y helados; decorar tartas, pasteles y otros productos.		
48. Atender la demanda de servicios y de productos en una farmacia.		
49. Cultivar hortalizas para comercializar sus productos.		
50. Trabajar como celador en un hospital.		
51. Realizar fotocopias, transparencias, ampliaciones, reducciones...		
52. Trabajar como mozo de mudanzas. Hacer tareas de carga y descarga.		
53. Llevar a cabo tareas de limpieza ,lavandería y servicio de habitaciones en un hotel.		
54. Llevar a cabo labores de manipulado , embalaje, ensobrado y empaquetado de objetos ,alimentos...		
55. Montar o instalar muebles de cocina.		
56. Instalar y reparar equipos informáticos		
57. Trabajar en una floristería: realizando ramos y vendiendo plantas		



58. Instalar y reparar equipos de aire acondicionado.		
59. Crear programas informáticos		
60. Trabajar en un <u>kiosko</u> de prensa.		
61. Instalar y reparar equipos electrónicos		

Rodee con un círculo aquellos empleos en los que cree que puede o podría trabajar pero necesitaría formación para desempeñarlos.

Indique los tres empleos que prefiera desempeñar

1.-----

2.-----

3.-----

¿Existe algún empleo en el que estaría interesado, que no venga aquí indicado?

1.-----

2.-----

3.-----

ANEXO 5

RECURSOS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO

RECURSOS BÚSQUEDA EMPLEO	Conoce	Uso	Interés futuro	Procedimiento
SEPE				¿Está inscrito? ¿Cómo se inscribiría? ¿Dónde tendría que ir? ¿Tiene capacidad para ir de manera autónoma? ¿Cómo solicitaría la información? ¿Utiliza los servicios del portal de empleo?
Buscadores de empleo (google, indeed...) y/o portales de empleo				¿Es capaz de manejar un ordenador? ¿Es capaz de acceder a internet? ¿Qué portales de empleo conoce? ¿En cuales está registrado? ¿Tiene el perfil completo? ¿Cómo accede a uno de ellos? ¿Qué palabras clave escoge? ¿Añade filtros?
Aplicaciones móviles y redes sociales (LinkedIn, Facebook...)				¿En qué portales busca? ¿Cómo busca? ¿Con qué frecuencia? ¿Tiene alguna app descargada en el móvil?
Empresas de trabajo temporal (E.T.T)				¿Con cuál contactaría? ¿Cómo contactaría con ellas? ¿Capaz de manejar un ordenador y navegar por internet? ¿Capaz de completar una solicitud? ¿Es capaz para solicitar información en la web o mediante teléfono móvil?
Bolsas de empleo (públicas, privadas...)				¿En qué bolsas estás o has estado inscrito? ¿Cómo la conociste? ¿Qué requisitos eran necesarios?
Autocandidaturas				¿En qué empresas lo realizaría? ¿Dónde te informas de las empresas a las que lo llevarías? ¿Qué llevaría? ¿Cómo se informa de los datos de la empresa: localización, horario de apertura, forma de entregar el cv?
Cursos de formación				¿Cómo y/o dónde buscaría la información sobre ellos? ¿Es capaz de manejar un ordenador y navegar por internet?
Red de contactos				¿Sus contactos saben que está buscando empleo? ¿A quién pediría ayuda? ¿Qué les diría?
Recursos del distrito (asociaciones, academias, otras entidades...)				¿Qué asociaciones u otras entidades conoce donde pueda buscar empleo? ¿Es posible la participación en estas?
Acceso a la función pública (oposiciones)				¿Cómo y/o dónde buscaría la información sobre ellas?

ANEXO 6

RECURSOS DE BÚSQUEDA DE FORMACIÓN

Agencia de colocación				¿Estás inscrito en alguna? ¿Cómo te inscribiste? ¿Cómo hace uso de ella? ¿Con qué frecuencia? ¿Cómo accedes a las ofertas?
Colaboración en entidades: prácticas voluntariado ...				¿Cómo accede? ¿Qué tipo de colaboración realiza? ¿Con qué frecuencia? ¿Existen posibilidades de contratación?
Prensa o televisión				¿En qué periódico? ¿Cómo conseguiría el periódico? ¿Es capaz de seleccionar el periódico adecuado? ¿y la sección? ¿En qué canal? ¿Qué haría con ese anuncio?
Otros				

RECURSOS BÚSQUEDA FORMACIÓN	Conoce	Uso	Actitud hacia el recurso/ valoración subjetiva	Procedimiento
SEPE				¿Está inscrito a alguna formación? ¿Conoces cómo acceder a la oferta formativa?
Páginas de formación como todofp, educaweb, femxa, ministerio de educación...				¿Qué portales de formación conoce? ¿Con qué frecuencia lo revisa? ¿En cuáles está registrado? ¿Cómo accede a uno de ellos? ¿Qué palabras clave escoge? ¿Añade filtros?
Aplicaciones móviles y redes sociales (LinkedIn, Facebook, ...)				¿En qué red social busca? ¿Cómo busca? ¿Con qué frecuencia? ¿Tiene alguna app descargada en el móvil?
B.O.E.				¿Cómo lo consultas? ¿Con qué frecuencia? ¿Recibes información?
Autocandidaturas				¿En qué entidades lo realizaría? ¿Dónde te informas de las entidades a las que irías? ¿Qué llevaría? ¿Cómo se informa de los datos del recurso formativo: localización, horario de apertura, forma de entregar solicitudes?
Red de contactos				¿Sus contactos saben que está buscando formación? ¿A quién pediría ayuda? ¿Qué les diría?
Recursos del distrito (asociaciones, academias, otras entidades...)				¿Qué asociaciones u otras entidades conoce donde pueda buscar formación? ¿Es posible la participación en estas?
Prensa, televisión o radio...				¿Cómo y/o dónde buscaría la información sobre ellas?
Otros				

ANEXO 7

HERRAMIENTAS Y TÉCNICAS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO

HERRAMIENTAS Y TÉCNICAS	Y	Evaluación de la herramienta: aspectos a tener en cuenta
Informática básica		Sabe: encender y apagar el ordenador, usar el ratón y el teclado, gestión de carpetas y archivos, uso de almacenamiento internos y externos..
Procesador de textos		Redacta de manera adecuada, usa las herramientas del programa (fuente, formato, párrafo, inserta imágenes...) crea, guarda y abre adecuadamente los archivos...
Navegación internet	por	Accede y maneja: navegadores, buscadores y páginas web.
Correo electrónico		Conoce usuario y claves de acceso, lee/responde/envía correos, adjunta archivos...
Currículum		Estructura, presentación, tipo de CV, Incluye información importante, lo adapta al sector...
Cartas de presentación		Estructura, presentación, expresión, autovaloración positiva, incluye datos necesarios...
Llamadas de teléfono		Saludo, presentación, recoge la información necesaria, argumenta, concluye, agradecimiento, despedida...
Portales de empleo		Conoce usuarios y clave de acceso, cumplimentación del perfil, uso de palabras clave, filtros, alertas...
Redes sociales		Conoce usuario y claves de acceso, cumplimentación de perfil, lista de contactos, modo de contacto...
Psicotécnicos		Comprensión, resolución de problemas, velocidad de ejecución...
Entrevistas personales		Aspectos no verbales (imagen, postura, tono de voz...) y verbales (fluidez, uso correcto del lenguaje, lenguaje técnico, expresión formal...), aspectos curriculares (argumentación, presentación de CV, autovaloración)...
Dinámicas grupales		Mismos aspectos que en la entrevista personal además del rol que adopta, nivel de participación, interacción con compañeros...
Pruebas prácticas de competencias específicas		Coherencia entre el desempeño expresado por la persona y su desempeño real

ANEXO 8



Carpeta laboral

¡Siempre a mano y actualizada!

IMPRESINDIBLE



- DOCUMENTO IDENTIFICACIÓN
DNI/NIE/PASAPORTE/TARJETA
RESIDENCIA
- DEMANDA DE EMPLEO
*Mejora de empleo si estás trabajando
- Nº SEGURIDAD SOCIAL- Tarjeta
- Nº CUENTA/ Certificado de titularidad
bancaria



**ESCANeadOS POR SEPARADO
EN PDF**

¿DÓNDE TENERLA?

- En la nube (internet)
Google Drive
Dropbox
Icloud...
- En un Pen drive
- En tu dispositivo:
Móvil/tablet/ordenador..
- En tu e-mail



Si accedes a empleo a través del certificado

- Tarjeta de discapacidad
- Certificado de discapacidad (Resolución)

***IMPORTANTE:** La posesión del certificado debe
constar en SEPE y SS

Documentos adicionales

- Vida laboral
- Títulos académicos
- Formación complementaria

ENTREVISTAS TELEFÓNICAS

LA PRIMERA IMPRESIÓN

El primer contacto con una empresa suele ser a través del teléfono, ya sea para realizar una entrevista o concertar una siguiente. En todo caso constituye la primera fase del proceso de selección por lo que debemos prepararnos y dar la mejor impresión posible.



RESPONDE SIEMPRE

Si estás buscando trabajo debes prestar atención al teléfono en todo momento. Es recomendable tenerlo con sonido y volumen alto. Responde SIEMPRE aunque sea un número desconocido o largo. En caso de no poder responder, devuelve la llamada lo antes posible.

CUIDA LA COMUNICACIÓN



Responde al teléfono de manera profesional: "Dígame"/ "Buenos días".
Responde de manera clara y concisa a las preguntas.
Muestra seguridad e interés por el trabajo.
Escucha atentamente, sin interrumpir.



ELIGE EL LUGAR

Procura hablar en un lugar tranquilo y sin distracciones. Si estás en un lugar "complicado" avisa al seleccionador por si la llamada se corta o pregunta si puede llamarte en otro momento.

RECOGE INFORMACIÓN IMPORTANTE

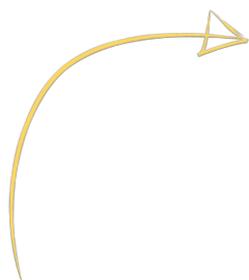


Intenta tener a mano papel y bolígrafo por si tienes que apuntar una dirección/teléfono/persona de contacto. Si tienes alguna duda pregunta al final de la llamada.



CUIDA TU VOZ

Para el manejo de tu voz es conveniente estar en postura erguida, con la espalda recta o de pie. Cuida tu pronunciación y tono. Habla con amabilidad, la sonrisa se transmite. Evita comer chicle/fumar o beber.



Cómo afrontar entrevistas online



FASE 0.) CONOCE Y MANEJA PLATAFORMAS DE VIDEOCONFERENCIAS

SKYPE, ZOOM, MEET, JITSY, HANGOUTS...

FASE 1.) CONTROLA EL ENTORNO

Prepara el lugar donde vas a hacer tu entrevista teniendo en cuenta:

- Posibles ruidos/interrupciones: domésticas, ambientales, teléfono...
- Conexión a internet
- Espacio a mostrar



FASE 2.) PREPARA TU IMAGEN

- Coloca el teléfono/ordenador para un plano adecuado y en posición estable
- Ten cerca: tu CV, papel, boli, agua...
- Controla tu postura y tu plano: de frente y a una distancia adecuada
- Cuida tu presencia

FASE 3.) PREPARA TU ENTREVISTA

- Repasa tu CV
- Prepara preguntas y respuestas posibles
- Ensayo: frente al espejo, grabándote, videollamando a alguien para practicar...



FASE 4.) ENTREVISTA

- Escucha atentamente a la persona que realiza la selección
- Mantén el contacto visual
- Espera a que te cedan la palabra para intervenir
- Mantén la calma, sonríe y muestra naturalidad

> 7. GLOSARIO

> **Actividades de la Vida Diaria Instrumentales:** Las actividades de la vida diaria (AVDs) comprenden todas aquellas actividades de la vida cotidiana que tienen un valor y significado concreto para una persona y, además, un propósito. Las instrumentales son actividades orientadas hacia la interacción con el medio que, a menudo, son complejas y, generalmente, opcionales, ya que se podrían delegar en otros.

> **Actividades productivas:** Conjunto de actividades humanas, en las que la persona aporta sus intereses, capacidades y conocimientos, y en las que mediante el uso de los recursos disponibles del entorno, permite obtener o prestar ciertos productos, bienes y/o servicios. Con la ejecución de dichas actividades, la persona obtiene algún tipo de compensación material, psicológica y/o social.

> **Asertividad laboral:** conjunto de habilidades de relación necesarias para desenvolverse de forma eficaz en un medio social y laboral normalizado, entre las que se encuentran las conductas no verbales (contacto visual, expresión facial, postura corporal...), conductas paraverbales (volumen, tono...) y conductas verbales (contenido del discurso y duración del mismo) (Cuaderno técnico de RL)

> **Autoconocimiento:** Capacidad de introspección que tiene una persona para reconocerse como un individuo y diferenciarse de los demás. Éste ayuda a la construcción de una identidad ocupacional.

> **Capacidad de desempeño:** Capacidad para hacer cosas provista por la condición de los componentes físicos y mentales objetivos subyacentes y la experiencia subjetiva correspondiente. La capacidad de desempeño depende del estado de los sistemas musculoesqueléticos, neurológico, cardiopulmonar y otros sistemas corporales de la persona que son utilizados cuando se actúa en el mundo.

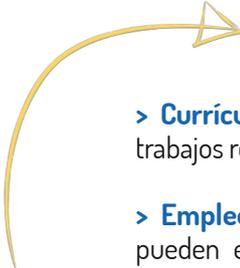
> **Carta de presentación:** Documento escrito que se envía a una o varias personas para establecer una comunicación con el objetivo de presentarse, darse a conocer. Suele acompañar al currículum vitae.

> **Causalidad personal:** creencia que las personas presentan sobre su efectividad, incluyendo el conocimiento de las habilidades, anticipación de y actitud hacia el propio presente y un sentido de eficacia que incluye la percepción de sí mismo de si uno controla su propio comportamiento y cómo lo hace, y logra los resultados de comportamiento deseados.

> **Centro Especial de Empleo:** regulados por el , son empresas, públicas o privadas, cuya plantilla está compuesta, al menos, por un 70% de personas con discapacidad. Estos centros ofrecen a sus trabajadores un empleo remunerado y productivo: están concebidos para ayudar a las personas con discapacidad a superar barreras y su objetivo último es servir de trampolín para la integración de las personas con discapacidad en la empresa ordinaria.

> **Centro Ocupacional:** servicio social para el desarrollo personal de las personas con diversidad funcional en orden a lograr, dentro de las posibilidades de cada uno, la superación de los obstáculos que la situación de discapacidad les supone, para la integración social.

> **Competencias:** capacidades, conocimientos, habilidades y valores con los que contamos las personas y que aplicamos a nuestra vida personal y profesional.



> **Currículum Vitae:** Proviene del latín: carrera de vida. Relación de los títulos, honores, cargos, trabajos realizados, datos biográficos, etc., que califican a una persona.

> **Empleo protegido:** modalidad laboral diseñada para aquellas personas con discapacidad que pueden ejercer una actividad profesional, pero no en el mercado ordinario, por presentar este obstáculos aún difíciles de sortear. (Fundación Adecco). Abarca dos variantes: centro especial de empleo y centro ocupacional.

> **Enclave laboral:** regulados por el esta modalidad consiste en el traslado temporal de trabajadores con discapacidad procedentes de CEE a las instalaciones de una empresa del mercado «ordinario», a la que suele llamarse empresa colaboradora. Para ello, se firma un contrato entre dicha empresa y el CEE para la realización de obras o servicios desempeñados por los trabajadores con discapacidad.

> **Empleabilidad:** Conjunto de aptitudes y actitudes que permiten a una persona conseguir y conservar un empleo.

> **Expectativa laboral:** percepción que tiene cada una de las personas sobre las ventajas e inconvenientes de su actual situación y de una situación activa laboral, y también cuales son las perspectivas de futuro más inmediatas, que cambios le sucederían con la inserción laboral en el ámbito personal, familiar, social.

> **Hábito:** Componente de la habituación que permite que el desempeño se desarrolle de manera automática preservando los modos que hemos aprendido y repetido de hacer las cosas. // Tendencias adquiridas que requieren de respuesta y desempeños específicos.

> **Habituación:** Disposición internalizada para mostrar patrones consistentes de comportamiento guiados por nuestros hábitos y roles y ajustados a las características de los ambientes temporales, físicos y sociales de rutina. Patrones repetidos de comportamiento ocupacional que forman parte de la vida cotidiana.

> **Historia Ocupacional:** entrevista larga y detallada cuyo propósito es capturar una caracterización cualitativa de la vida Ocupacional de la persona.

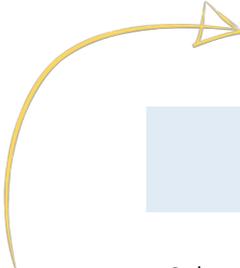
> **Identidad ocupacional:** sentido compuesto entre lo que uno es y desea llegar a ser como un ser ocupacional a partir de la propia historia de la participación ocupacional.

> **Inteligencia Emocional:** Capacidad para mantener el equilibrio emocional con nosotros mismos y con los que nos rodean.

> **Interés: disposición** para disfrutar de ciertas ocupaciones o ciertos aspectos de desempeño, referidos como atracción y la preferencia, que es el conocimiento de que uno disfruta de modos concretos de desempeño o ciertos tipos de actividad más que otras.

> **Madurez ocupacional:** proceso de conocimientos, opiniones y expectativas generales del mundo laboral, que debe ir produciendo un ajuste de las preferencias laborales manifestadas por la persona en función de las propias aptitudes y actitudes, así como acercamientos formativo-laborales u ocupacionales hacia esas preferencias. También se incluye el desarrollo de responsabilidades ocupacionales y roles (el rol de trabajador o persona productiva), así como el lugar de control interno o externo de su historia ocupacional y expectativas futuras.

- > **Medio Ambiente:** espacios y objetos dentro del espacio físico (variables físicas) y grupos o agrupamiento de personas y formas ocupacionales que desempeñan las personas (variables sociales).
- > **Mercado laboral:** Es la unión de la oferta y la demanda de empleo tanto a nivel privado como público.
- > **Motivación:** fuerza o impulso de los sujetos hacia la acción, permite explicar el por qué de la conducta y comprende la iniciación, la orientación, el nivel de esfuerzo desarrollado y la persistencia a lo largo del tiempo.
- > **Ocio:** actividad no obligatoria que es motivada y comprometida intrínsecamente. Tiempo en que no se compromete a ocupaciones obligatorias como el trabajo, el autocuidado o dormir.
- > **Orientación Vocacional:** proceso que tiene como objetivo despertar intereses vocacionales, ajustar dichos intereses a la competencia laboral del sujeto y a las necesidades del mercado de trabajo.
- > **Perfil laboral:** descripción clara del conjunto de capacidades y competencias que identifican la formación de una persona para encarar responsablemente las funciones y tareas de una determinada profesión o trabajo.
- > **Perfil ocupacional:** resumen de la historia y las experiencias profesionales de cada persona, los patrones de la vida diaria, intereses, valores y necesidades.
- > **Rol:** guía de desempeño dentro de las posiciones sociales.// Incorporación de una posición definida social y culturalmente.
- > **Valor:** todo lo que uno ve como lo que vale la pena hacer, cómo cree uno que se debería desempeñar y qué metas o aspiraciones tiene.
- > **Volición:** Patrón de pensamientos y sentimientos acorde de la propia persona como actor en el propio mundo que ocurren a medida que anticipa, elige, experimenta e interpreta lo que uno hace. /// necesidad universal de actuar que es expresada de manera única en el comportamiento ocupacional de cada persona.



> 8. BIBLIOGRAFÍA

Colis, J. (2001). Filosofía de la rehabilitación laboral. En Rehabilitación laboral de personas con enfermedad mental crónica: programas básicos de intervención. (págs. 41-46). Madrid: B.O.C.M.

Colis, J.A., Galilea, V., Carreras, P., Cornide, E., Fernández, C., Molinero, C. (2010). El periodo de evaluación en rehabilitación laboral de personas con trastorno mental grave. En Jaime A. Fernández, Rafael Touriño, Natalia Benítez, Cristina Abelleira. (Editores). Evaluación en rehabilitación psicosocial. (Págs. 175-194). Valladolid: FEARP.

Educación. (2019). Retrieved from <http://www.comunidad.madrid/servicios/educacion>

Educaweb.com - Educación, formación y orientación. (2019). Retrieved from <https://www.educaweb.com/>

Fundación Adecco (2017). Eres lo que te gusta. Recuperado en (18 febrero 2019): <https://fundacionadecco.org/guia-lo-te-gusta/>

Galilea, V. (2001). Orientación vocacional. En Rehabilitación laboral de personas con enfermedad mental crónica: programas básicos de intervención. (págs. 73-81). Madrid: B.O.C.M.

Galilea, V. y Colis, J. (1997). Rehabilitación laboral. En Rebolledo, S., Rehabilitación psiquiátrica. Universidad de Santiago de Compostela.

Guzmán, Sergio. (2016) Manual práctico de salud mental en terapia ocupacional. Ed. Síntesis. Madrid

Kielhofner, G. (2004) Terapia Ocupacional. Modelo de Ocupación Humana: Teoría y Aplicación. Ed. Panamericana. 3ª Edición. Buenos Aires.

Listados de Roles. Oakley, Kielhofner y Barris, 1985

López, M. 2010. El empleo y la recuperación de personas con trastornos mentales graves. La experiencia de Andalucía. Norte de salud mental, 2010, vol. VIII, nº 36: 11-23 FAISEM.

Moorhead, L. (1979). Entrevista de la Historia Ocupacional. En: Cynkin, S. Occupational Therapy: toward health through activities. Boston: Little: Brown. USA

Moreno, S., Garrido, C., Puerta, C., Balugo, L., Zamorano M., Arroyo, B., et. al. (2017). Análisis de las funciones de los terapeutas ocupacionales en los 22 centros de rehabilitación laboral en la comunidad de Madrid. Terapia Ocupacional, 63, 30-49.

Plan de acción de la estrategia Española sobre Discapacidad (2014-2020). Encontrado en:

Pereda, S., Berrocal, F., Alonso, M. (2008). Psicología del Trabajo. Encontrado en Capítulo 12, Satisfacción y clima laboral, pag 463.

¿Qué es la entrevista de trabajo?(2019). Retrieved from <http://todofp.es/orientacion-profesional/>

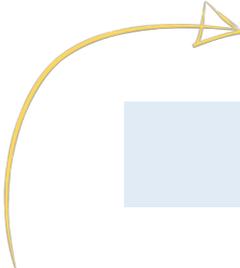
[busca-empleo-entrenate/asalariado/entrevista.html](#)

San Bernardo, M. y Sánchez, O. (2001). Entrenamiento en técnicas de búsqueda de empleo. En *Rehabilitación laboral de personas con enfermedad mental crónica: programas básicos de intervención*. (págs. 111-118). Madrid: B.O.C.M.

Sánchez, O. (2006) Seminario de Rehabilitación Laboral en personas con enfermedad mental. Recuperado en *Psicosocial Art*. www.psicosocialart.es. (20 mayo 2015).

Sánchez, O. (2012). *Desarrollo profesional e inserción laboral en personas con enfermedad mental*. Madrid: Editorial Grupo 5.)

The American Journal of Occupational Therapy. Occupational Therapy Practice Framework: Domain and Process Fourth Edition., August 2020, Vol. 74, Suppl. 2



> 9. AUTORES

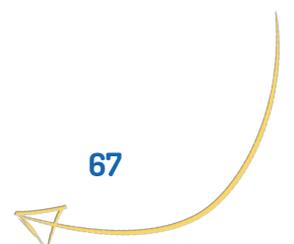
- > **ALONSO CEREZO, Estefanía**
- > **ARRANZ LÓPEZ, Jose Germán**
- > **ARROYO NODAL, Blanca**
- > **BAEZ MIRALLES, Ana**
- > **BALUGO HUERTAS, Laura**
- > **CABRERA GARRIDO, Irene**
- > **CARRETERO GIL, Sergio**
- > **CASADO FUERTES, Ana**
- > **CASTRO IZQUIERDO, M^a. Isabel**
- > **CATALINA HERNANSANZ, María**
- > **COSTA REY, Laura**
- > **ESCUDERO LÓPEZ, Miguel Ángel**
- > **GALLEGO CRUZ, Rocío**
- > **GARRIDO MANZANARES, Carmen**
- > **MARTÍN BERZAL, Cristina**
- > **MARTÍNEZ GALINDO, María**
- > **MILLÁN GARCÍA, Raquel**
- > **MORENO SANTIAGO, Esther**
- > **RODRÍGUEZ ROLDÁN, María Engracia**
- > **ROMERO CASTELLANO, Cristina**
- > **ZAMORANO GUERRERO, María**

> 10. AGRADECIMIENTOS

Agradecemos a La Consejería de Familia, Juventud y Política Social de la Comunidad de Madrid, por permitir estos encuentros de trabajo en red, ya que sin ellos no hubiese sido posible esta guía.

Por supuesto, a las personas atendidas en los distintos recursos, por inspirarnos y motivarnos cada día en el perfeccionamiento de nuestra práctica profesional.

Gracias a las asociaciones, fundaciones, entidades y empresas que gestionan el conjunto de los Centros de Rehabilitación Laboral de la Comunidad de Madrid (CRL en adelante). En general, a todos los profesionales de los equipos de los CRL, por hacer posible nuestra participación en este proyecto ajustando la organización del trabajo común y facilitar así nuestra asistencia a los encuentros de terapia ocupacional. Al Taller de Maquetación y Diseño del CRL de Arganzuela, por la maquetación y diseño del documento final.



"La presente **Guía de orientación vocacional** es un documento técnico para apoyar y facilitar el desarrollo de los procesos de orientación laboral-vocacional en el marco de los planes individualizados de rehabilitación y apoyo a la Inserción laboral que se ofrecen a las personas con trastorno mental grave y dificultades para la integración en el empleo en los **Centros de Rehabilitación Laboral** de la **Red de Atención Social a personas con enfermedad mental grave y duradera** de la Dirección General de Atención a personas con Discapacidad de la Consejería de Familia, Juventud y Políticas Social de la Comunidad de Madrid.

Esta Guía de Orientación Vocacional ha sido elaborada por el Grupo de Trabajo de Terapeutas Ocupacionales de los citados Centros de Rehabilitación Laboral. Busca ofrecer de un modo muy práctico todos los elementos técnicos y metodológicos necesarios para desarrollar un proceso individualizado de orientación vocacional que facilite a cada usuario la adecuada elección de un área u objetivo laboral ajustado a las características y posibilidades de cada usuario y a las oportunidades que ofrece el mercado laboral y así favorecer su inserción en el empleo.

La Guía recoge los principales componentes (historia laboral ocupacional, motivación para el empleo, reconocimiento de competencias profesionales y personales, conocimiento del mercado laboral y formativo, técnicas de búsqueda de empleo) a tener en cuenta en el proceso de orientación vocacional y ofrece una descripción clara y muy práctica de las pautas y herramientas técnicas a utilizar para poder realizar una adecuada evaluación e intervención en cada uno de los componentes de la orientación vocacional.

Esta Guía será un documento técnico de gran interés y utilidad no solo para los profesionales de los Centros de Rehabilitación Laboral de la Comunidad de Madrid sino también para todos aquellos profesionales que están interesados en nuestro país y en Latinoamérica en apoyar la inserción laboral de las personas con trastorno mental grave."



UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo

"El Fondo Social Europeo invierte en tu futuro"



Comunidad
de Madrid

Dirección General de Atención
a Personas con Discapacidad
CONSEJERÍA DE FAMILIA,
JUVENTUD Y POLÍTICA SOCIAL



Hermanas
Hospitalarias
LINEA DE REHABILITACION PSICOSOCIAL

FUNDACIÓN
Intras



GRUPO 5

